

***CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO  
DOS COMERCIARIOS DE LOJAS DE PORTO SEGURO  
E STA CRUZ CABRÁLIA***  
**2011/2012**

---

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** que entre si celebram de um lado o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE EUNÁPOLIS e MUNICIPIOS de PORTO SEGURO E SANTA CRUZ CABRÁLIA**, inscrito no CNPJ sob o nº 13.652.144/0001-74, com sede na Rua Doutor Gravatá, nº 197 - Centro, Eunápolis – Bahia, neste ato representado por sua Presidente **Sra. SOLINEIDE LIMA DOS SANTOS**, e de outro lado o **SINDDESCOBRIIMENTO - SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE PORTO SEGURO, SANTA CRUZ CABRALIA E BELMONTE**, inscrito no CNPJ sob o nº 07.317.135./0001-24, com sede na Rua Pero Vaz Caminha, nº 475, Centro, Porto Seguro-BA, CEP 45810-000, neste ato representado por seu presidente, **Sr. ANTONIO CHAVES RODRIGUES**, todos devidamente autorizados por suas respectivas Assembléias, que aceitam e mutuamente se obrigam mediante clausulas e condições seguintes:

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

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01 de novembro de 2011 a 31 de outubro de 2012.

**Parágrafo Único:** Fica acordada a data base da categoria em 01 de novembro de cada ano.

**CLÁUSULA SEGUNDA - REAJUSTE SALARIAL**

Os empregadores reajustarão os salários de seus empregados, para os que percebem acima do Piso dos grupos I II, III, IV, V e VI a partir de 01 de novembro de 2011 o percentual de 7,5% (Sete e meio por cento).

**Parágrafo Único** – O reajuste indicado no Caput será aplicado aos salários vigentes em 01 de novembro de 2011.

**CLAUSULA TERCEIRA – PISO SALARIAL**

Os Pisos Normativos a serem praticados nas áreas abrangidas pelo **SINCOM** e pelas Empresas aqui representadas pelo **SINDDESCOBRIIMENTO**, no período de 01 de novembro de 2011 a 31 de outubro de 2012, conforme funções abaixo discriminadas:

GRUPO	FUNÇÕES	CONTRATO DE EXPERIÊNCIA (ATÉ 90 DIAS). PISO SALARIAL	R\$	ACIMA DE 90 DIAS PISO SALARIAL R\$
I	Off Boy, faxineiro, Zelador, Copeiro, Embalador/empacotador, Auxiliar de deposito, Carregador, Descarregador e Entregador em bicicleta.		625,00	632,00
II	Vendedor e atendente de balcão, escriturário e auxiliar de escritório em geral, caixa e substituto de caixa, faturista, vigia, digitador, repositor de mercadoria, recepcionista e secretaria, telefonista, vitrinista, cobrador, balconista de credíario e demais funções diferenciada do grupo I.		636,00	670,00

III	Padeiro, Confeiteiro e Açougueiro	639,00	712,00
IV	Conferente de deposito, operador de Empilhadeira automotriz	628,00	659,00
V	Encarregados em geral: loja, escritório, deposito e administração	707,00	763,00
VI	1) Motociclista (para qualquer Cilindrada) 2) Motorista de veículos leves (carga até 1.000. Kg) 3) Motorista de veículo médio (carga de 1.001 a 8.000. 4) Motorista de veículos pesados (carga acima de 8.001 Kg).	624,00 841,00 975,00 1.064,00	673,00 897,00 1.030,00 1.121,00

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

**Parágrafo Segundo** – As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletivas efetuarão o pagamento dos pisos salariais, de seus empregados, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente. O pagamento das diferenças salariais referente ao mês novembro/2011 serão efetuado até 5º útil do mês de janeiro de 2012

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

Independente da sistemática adotada, os empregadores fornecerão a seus empregados cópia dos recibos, contracheques ou envelope de pagamento da sua remuneração, com a identificação e descrição dos pagamentos e descontos realizados, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.

#### **CLÁUSULA QUINTA – DAS FUNÇÕES**

Os empregados não estão obrigados a exercer tarefas diferenciadas daquelas para as quais foram contratados, e sendo devidamente comprovada a ocorrência de desvio de função, ter-se-à por descaracterizado o contrato de trabalho. Salvo prévio acordo entre as partes.

#### **CLÁUSULA SEXTA– DO TRIÊNIO**

**I – Percentual do Triênio.** O empregador pagará ao seu empregado, a título de triênio, o percentual de 4% (quatro por cento), para aqueles que tenham mais de 03(Três) anos de serviços prestados na mesma empresa. Ressaltando, que o valor pago a esse título será mensal e não acumulativo.

**II – Calculo do Triênio.** Será o somatório do salário base (piso da categoria), comissões, hora extra, repouso remunerado e quebra de caixa, quando exercer a função, no resultado encontrado aplica-se o percentual de 4% (quatro por cento).

**Parágrafo Único** – Para aquele que recebe só comissão será apurada a media das comissões e sobre o valor encontrado, acrescidos de horas extras, repouso remunerado e adicionais pertinentes, no total encontrado será aplicado o percentual de 4% ( quatro por cento).

## **CLÁUSULA SÉTIMA – DA QUEBRA DE CAIXA**

Aos empregados que exerce a função de caixa e/ou seus substitutos, os empregadores pagarão, a título de **QUEBRA DE CAIXA**, para cobrir eventuais faltas, um adicional de 21% (vinte um por cento).

**Parágrafo Primeiro** – Os empregadores pagarão aos seus empregados que exerce a função de substitutos de caixa, um percentual de 11% (onze por cento) do salário mínimo vigente a título de quebra de caixa.

**Parágrafo Segundo - Prestação de Contas:** Os empregados que exercem a função de caixa ou substituto de caixa são obrigados a prestar contas diariamente do movimento de caixa.

**Parágrafo Terceiro** - Os empregados que exercem a função de caixa ou substituto de caixa ficarão isentos de qualquer responsabilidade na hipótese de não presenciarem a conferência do numerário no final do dia.

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

**Parágrafo Quinto** - A empresa que optar por isentar o(s) funcionário(s) lotado(s) na função caixa e substituto de caixa do pagamento de eventuais diferenças apuradas ficará isento do pagamento da quebra de caixa prevista nesta Cláusula, salvo para aqueles empregados que já gozem de direito adquirido nas convenções anteriores.

## **CLÁUSULA OITAVA – DOS EMPREGADOS COMISSIONADOS**

1. Aos empregados comissionados, fica garantido a partir de 01 de novembro de 2011 o Piso Salarial de:

<b>CONTRATO DE EXPERIÊNCIA (ATÉ 90 DIAS)</b>	<b>APÓS A EXPRIÊNCIA DE 90 DIAS</b>
<b>R\$ 636,00</b>	<b>R\$ 670,00</b>

2. O pagamento de férias, 13º salário, salário maternidade, aviso prévio, repouso remunerado e horas extras serão calculados pela média das comissões auferidas nos 04 (quatro) últimos meses.

3. Na CTPS do empregado deverá conter anotações dos salários e das comissões.

4. O empregado comissionado ou que tenha salário fixo não será responsável pelo inadimplemento dos clientes, nas vendas efetuadas a prazo ou pela devolução de cheques sem provisão de fundos. Conseqüentemente, não poderá haver qualquer desconto na remuneração, desde que atenda às normas internas da empresa e que seja devidamente assinada pelo empregado.

5. O percentual de comissão será igual para ambos os sexos na mesma função.

6. O empregador deverá observar o percentual máximo de 30% (trinta por cento) da remuneração percebida pelo empregado, seja este comissionado ou não, para o desconto mensal em folha de

pagamento, incluindo-se neste percentual as compras efetuadas na própria empresa e convênios firmados. Ressaltando que o referido desconto poderá chegar ao percentual de 50% (cinquenta por cento) quando se tratar de questão inadiável de saúde, desde que previamente justificada pelo empregado.

## **CLÁUSULA NONA – REPOUSO SEMANAL REMUNERADO DO COMISSIONADO**

O repouso semanal remunerado (sábado, domingos e feriados) do comissionado será calculado mediante a divisão do valor das comissões auferidas naquele mês, pelo numero de dias trabalhados, multiplicando-se o quociente numeral relativo aos dias de repouso semanal remunerado, ou seja,, sábados, domingos e feriados (**RSR = valor das comissões auferidas no mês:pelo número de dias trabalhados X dias de repouso**).

## **CLAUSULA DÉCIMA – TRANSFERÊNCIA DO EMPREGADO COMISSIONADO OU NÃO COMISSIONADO**

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – FÉRIAS, 13º SALÁRIO E AVISO PRÉVIO**

O pagamento das parcelas de férias, 13º salário, aviso prévio e licença remunerada por motivo de saúde dos empregados serão calculados pela média da remuneração, incluindo quebra de caixa, horas extras habituais, Repouso Semanal Remunerado e os adicionais: insalubridade, periculosidade e noturno.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será de 60 (sessenta) dias para os empregados que tenham mais de 50 (cinquenta) anos de idade e mais de 05 (cinco) anos de trabalho ininterruptos prestados à mesma empresa e, sendo despedido sem justa causa, lhe será concedido um abono equivalente a uma remuneração correspondente a um mês de salário, sem prejuízo do aviso prévio indenizado ou trabalho.

**Parágrafo Primeiro:** O empregador ao despedir o empregado é obrigado a lhe entregar uma copia do aviso prévio, onde deve especificar claramente se o aviso prévio será indenizado ou trabalhado.

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

## **CLAUSULA DÉCIMA TERCEIRA – DAS FÉRIAS**

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – DA ADMISSÃO POR EXPERIÊNCIA**

Fica expressamente proibido admitir empregado por experiência quando comprovado, através das anotações na CTPS, que o mesmo já tenha trabalhado na empresa exercendo a mesma função nos 18 (dezoito) meses anteriores ao novo contrato de trabalho. Salvo nos casos em que a função a ser exercida tenha sido objeto de mudança tecnológica no período, e que requeira novo treinamento do empregado.

## **CLAUSULA DÉCIMA QUINTA – DISPENSA DE CUMPRIMENTO DE AVISO PRÉVIO**

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

## **CLAUSULA DÉCIMA SEXTA - DOS UNIFORMES**

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – DO SALÁRIO FAMILIA**

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

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – DOS VALES TRANSPORTES**

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

**Parágrafo primeiro** - Para as empresas que disponibilizarem espaço físico para realização das refeições, será obrigatório somente o fornecimento de 02 vales transporte por dia útil. Ressaltando que esses funcionários só poderão permanecer na empresas, durante o tempo necessário para suas refeições.

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA – DOS DESCONTOS**

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

**Parágrafo Único** - Os Empregados, não serão responsáveis pelo inadimplemento dos clientes, nas vendas efetuada a vista/prazo, ou pela devolução de cheques sem fundos, consequentemente, não poderá haver quaisquer desconto na remuneração, desde que atenda às normas internas da empresa e que seja devidamente assinada pelo empregado.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA – ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

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

- 1) **Ao pré-aposentado** – Por 01 (um) ano, aos empregados com mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa e há 01 (um) ano da data da aquisição ao direito à aposentadoria.
- 2) **Acidente de Trabalho** - Por 01 (um) ano, desde a comunicação do acidente de trabalho (CAT), até que se complete 01 (um) ano após a cessação do benefício do auxílio doença acidentário, quando a Previdência Social declará-lo aptos para retornar ao serviço, nos termos do art.118 da Lei nº 8.213/91.
- 3) **Gravidez** – Desde a notificação da gravidez ao empregador, através de atestado médico e/ou laboratorial, em cumprimento os artigos 391 e 392 da CLT, a empregada gestante terá estabilidade de mais 60 (sessenta) dias após a licença maternidade, de acordo com a presente Convenção Coletiva de Trabalho.
- 4) **Férias** – Ao empregado que contar mais de 03 (três) anos de serviço, prestado na mesma empresa, fica assegurada a estabilidade por mais 60 (sessenta) dias ao retornar de férias. Caso haja dispensa sem justa causa dentro deste prazo, o empregador pagará ao empregado uma indenização compensatória, tendo como referência o salário base da categoria, proporcional ao tempo trabalhado após o retorno das férias.
- 5) **Auxilio Doença** – É assegurada ao empregado, a estabilidade provisória de 60 (sessenta) dias, após a alta médica/reabilitação dada pela Previdência Social. No entanto, será permitida a sua indenização.

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

**Parágrafo Segundo –** Fica assegurado ao empregado o direito de deixar de comparecer ao trabalho, sem prejuízo de sua remuneração, em caso de acompanhamento do **cônjugues/companheiros, filhos, pais ou avós (desde que seja declarada econômica dependente)** a consulta médica ou internamento, no período de duração destes, com prévia comunicação ao empregador com antecedência de 24 (vinte quatro) horas, salvo em caráter emergencial, justificando a falta com apresentação do atestado médico ou de comparecimento da consulta, desde que a ausência não exceda meio turno diário de trabalho.

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

**Parágrafo Quarto –** Em atendimento ao contido no artigo 9º da Lei nº 7.238/84, fica vedado à demissão do funcionário no período de **02 a 31 de Outubro de cada ano**, correspondente aos 30 (trinta) dias que antecedem à data base da categoria, prevista na Cláusula Primeira desta Convenção Coletiva, salvo com pagamento de multa indenizatória determinada na referida lei.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – FALTAS JUSTIFICADAS**

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

- a) 05 (cinco) dias consecutivos, em virtude de casamento;
- b) 05 (cinco) dias consecutivos em caso de nascimento de filho;
- c) 01 (um) dia a cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovado.
- d) 01 (um) dia, para o fim de alistamento eleitoral.
- e) 02 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar no serviço militar obrigatório;
- f) 05 (cinco) dias consecutivos em caso de falecimento: do conjugue/companheiro, ascendente descente de 1º grau ou pessoa que, declarada em CTPS, viva sob sua dependência econômica.
- g) Ao estudante decorrente do comparecimento a teste, prova ou exame vestibular prestado em estabelecimentos oficiais ou reconhecido pelo **MEC**, e concurso público, desde que se cientificando o empregador com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, ficando o empregado com a obrigação de comprovar posteriormente através do atestado de comparecimento.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO**

Visando garantir condições satisfatórias de trabalho, os empregadores se comprometem a manter a disposição dos empregados, sanitários e água potável.

### **CLAUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – REEMBOLSO**

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

### **CLAUSULA VIGÉSIMA QUARTA – AUXILIO FUNERAL**

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

### **CLAUSULA VIGÉSIMA QUINTA – ADICIONAL NOTURNO**

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

### **CLAUSULA VIGÉSIMA SEXTA – INSALUBRIDADE**

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

**Parágrafo Único:** Fica assegurado aos trabalhadores, nas funções de Balconista de frios, Padeiro, Açougueiro e seus Auxiliares, o adicional de insalubridade com grau, determinado por inspeção feita através do profissional competente e devidamente registrado no **MTE** (Ministério do

Trabalho e Emprego). Sob o valor do salarial base do empregado, conforme súmula vinculante nº 04.

## **CLAUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – DO CUMPRIMENTO DA JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho do comercio permanece de 44 (quarenta e quatro horas), semanais, ou seja, 8h (oito horas) diárias e aos sábados 4h (quatro horas), permitidas a compensação da duração diária do trabalho, obedecendo às exigências e formalidades conforme abaixo descrito:

- 1) Manifestação por escrito do empregado, através de instrumento individual ou em grupo, no qual constará a jornada a ser cumprida e aquela a ser suprimida;
- 2) As horas acrescidas a mais da semana, devidamente compensadas, não serão remuneradas como extra.
- 3) Durante a jornada de trabalho o empregador deverá observar o período Maximo 02h00minh (duas horas), para intervalo e descanso do empregado.

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

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

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – DAS HORAS EXTRAS**

As horas extras, eventualmente laboradas pelo empregado, serão pagas com acréscimo de 60% (Sessenta por cento) nas 02 (duas) primeiras horas extras diárias, (nona e décima hora), e, após estas, com acréscimo 100 % (cem por cento).

## **CLAUSULA TRIGÉSIMA – DA COMPENSAÇÃO DE HORAS**

Fica estabelecido, nos termos da legislação vigente e obedecida as formalidades legais, que as empresas poderão compensar as horas excedentes/extras da jornada normal mediante a concessão de folga, aplicando também tal situação para aqueles funcionários que excedam a jornada na elaboração de balanços e reuniões, obedecendo, todavia, as seguintes regras:

**Parágrafo Primeiro -** Considerando o limite legal de 8h (oito horas) as empresas só poderão fazer a compensação da nona e da décima hora trabalhadas até o limite máximo de 40 (quarenta) horas

mensais, e, nos casos em que os empregados trabalhem em regime extraordinário mais que 40 (quarenta) horas extra por mês, ou venham a ultrapassar a décima hora de trabalho em um mesmo dia, o tempo excedente será pago obrigatoriamente como hora extra, sendo em tais casos o acréscimo será de 100% (cem por cento).

**Parágrafo segundo** - Obedecido ao limite previsto no parágrafo primeiro desta clausula, a compensação das horas de trabalho que excederem a jornada diária (nona e décima hora), será feita preferencialmente até o mês subsequente ao laborado. Caso empregador não compensar as horas extraordinárias no mês subsequente ao laborado, deverá ser remunerada como hora extra, conforme parágrafo primeiro.

**Parágrafo Terceiro** - Levando em consideração a alta temporada compreendida entre os meses de Dezembro, Janeiro e Fevereiro de cada ano, as horas extras poderão ser compensadas apartir do mês de março de cada ano. Através do acordo de compensação individual ou coletivo com seus empregados, devidamente assistidos pelo **Sindicato da sua Categoria.**

**Parágrafo Quarto** - Além da compensação prevista no parágrafo primeiro deste caput (hora nona e décima), o empregador também poderá compensar horas trabalhadas, nos seguintes casos:

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

**Parágrafo Quinto** - As empresas fornecerão aos seus empregados, mensalmente, um documento contendo o histórico das horas extras trabalhadas, das horas extras compensadas, das horas extras concedidas e das horas extras pagas.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – DO HORÁRIO ESPECIAL FACULTATIVO**

Fica acordado que os estabelecimentos comerciais abrangida pela presente Convenção Coletiva de Trabalho funcionarão em **horário especial facultativo** das 08h00min horas às 18h00min horas, nos **sábados** que antecedem às datas comemorativas ao **Dia das Mães, Dia dos Pais e Dia das Crianças**, sem prejuízo financeiro para o empregado.

**Parágrafo Primeiro** – Salvo composição das entidades representativas através de instrumento próprio, o presente acordo não abrange o funcionamento do comércio aos domingos.

**Parágrafo Segundo** - As horas extras acaso geradas deverão ser compensadas com folgas, de acordo com o consignado na Cláusula Trigésima primeira, parágrafo primeiro, ou devidamente pagas, respeitadas os acréscimos previstos nesta convenção coletiva de trabalho, atendendo, assim, os direitos e garantias inerentes aos trabalhadores.

### **CLAUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – DIA DO COMERCIÁRIO**

Será comemorado o dia do comerciário na terceira segunda feira do mês de agosto. Neste dia não haverá expediente para o comerciário, bem assim não haverá desconto na remuneração do empregado.

**Parágrafo único** – O não cumprimento desta clausula implicara em multa conforme clausula. Quadragésima, desta convenção.

## **CLAUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA– DAS RESCISÕES**

O empregador fará constar obrigatoriamente no verso do termo de rescisão o rol das comissões, triênio e horas suplementares de repouso remunerado nos últimos 04 (Quatro) meses, para facilitar a conferência pela entidade sindical no ato homologatório da rescisão.

### **Parágrafo 1º - Ato Homologatório do TRCT**

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

- a) Termo de rescisão de contrato de trabalho, em 05 (cinco) vias;
- b) CTPS, com as anotações devidamente atualizadas, bem assim os 04 (quatro) últimos recibos de salário/contracheque do empregado para as devidas conferências das verbas rescisórias;
- c) Comprovante de aviso prévio se tiver sido dado ou do pedido da demissão, quando for o caso;
- d) Extrato do FGTS fornecido pela CEF
- e) Comunicação de dispensa – CD e o requerimento do seguro desemprego, para fins de habilitação quando devido;
- f) Relação de salários de contribuição (formulário SB 13) em duas vias;
- g) Documento de pagamento da multa do FGTS sobre os depósitos fundiários, quando for o caso;
- h) Pagamento em dinheiro, depósito em conta bancária (corrente ou poupança) ou cheque nominal;
- i) Xerox das guias de recolhimento da Contribuição Sindical Urbana – GRCSU (Laboral) quitadas;
- j) Xerox das guias de recolhimento da Contribuição Sindical Urbana – GRCSU (Patronal) quitadas ou documento oficial de enquadramento no **SIMPLES NACIONAL**.
- k) Exame medico Demissional;
- l) Demonstrativo das parcelas variáveis consideradas para fins de cálculos dos valores devidos na rescisão contratual;
- m) Carta de referência (facultativo);
- n) Acompanhamento pelo sindicato patronal (quando solicitado)

**Parágrafo segundo** - A não apresentação da documentação prevista nas alíneas do parágrafo primeiro desta cláusula, impossibilitará a homologação da rescisão e implicará na penalidade prevista no parágrafo oitavo do art. 477 da CLT, autorizada pelo parágrafo 6º deste mesmo dispositivo de lei, sem prejuízo da penalidade prevista na clausula Quadragésima da presente convenção, para a hipótese de não cumprimento das obrigações de fazer.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA- ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

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

### **CLAUSULA TRIGÉSIMA QUINTA- SEGURO DE VIDA**

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

### **CLAUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DA CONTRATAÇÃO DEFICIENTE FÍSICO**

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

- até 200 funcionários.....2%
- de 201 a 500 funcionários.....3%
- de 501 a 1000 funcionários.....4%
- de 1001 em diante funcionários.....5%

### **CLAUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – DA CONTRATAÇÃO ESPECIAL PARA JOVEM APRENDIZ**

Fica facultado às empresas contratarem empregado de 14 anos até 24 anos, com aprendiz no comércio, observado as alterações dadas pela lei de nº 11.180/2005.

**Parágrafo Primeiro:** **SELEÇÃO** - Para validade do contrato específico no “caput” desta clausula, deverá o empregado aprendiz do comércio estar cursando ensino fundamental, esta cursando ou ter terminado ensino médio ou técnico profissionalmente, em escola pública ou particular reconhecida pelo **MEC**, além de estar escrito, também em programas de aprendizagem, formação técnico-profissional, metódica compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, sempre em conformidade com o disposto artigo 430 da CLT.

**Parágrafo Segundo:** **CONTRATAÇÃO** - É vedado ao empregador a contratação, por sua conveniência, de um aprendiz do comércio, para substituição de empregados regular e permanente já contratado pela empresa, devendo essa contratação representar no número de empregados.

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

a) O contrato de trabalho do aprendiz do comércio é ajustado por escrito e por prazo determinado, não podendo ultrapassar o período máximo de 02 (dois) anos, devendo, ainda tais anotações constar na **CTPS** do empregado, conforme dispõe o artigo 428 da CLT.

**Parágrafo Quarto: JORNADA** - A jornada de trabalho do aprendiz do comércio terá duração máxima de 04 (quatro) horas diárias, ou seja, 24 (vinte quatro) horas semanais, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de horas de trabalho. É vedado, também, o trabalho em horário noturno.

**Parágrafo Quinto: SALÁRIO** – O salário do empregado contratado do jovem aprendiz do comércio será baseado no piso salarial da categoria profissional Comerciária, seu calculado será feito por hora.

- a) Por ocasião da data-base da categoria profissional comerciária, em 01 de Novembro de cada ano, os salários desses empregados deverão ser reajustados.

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

- a) A rescisão antecipada do contrato do jovem aprendiz, somente será possível nos casos de desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, falta disciplinar grave, ausência injustificada a escola e que aplique em perda do ano letivo, conforme incisos I, II e III do artigo 433 da CLT e artigo 16, da Normativa nº 26/2001 do Ministério do Trabalho e Emprego.

**Parágrafo Sétima:** Todos os empregados contratados como jovem aprendiz do comércio, serão automaticamente, considerados Comerciários, assistidos pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Eunápolis, Porto Seguro e Santa C. Cabrália, fazendo jus a todos os benefícios oferecidos pela entidade Sindical.

### **CLAUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – MULTAS**

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

- A) Cometidas por qualquer das entidades conveniadas, a multa reverterá em favor da outra;
- B) Se a infração cometida for por parte da empresa, a multa será de 01 (um) salário mínimo vigente, por empregado prejudicado.

### **CLAUSULA TRIGÉSIMA NONA– DIRIGENTES SINDICAIS**

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

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

Os empregadores reconhecem a necessidade dos dirigentes sindicais divulgarem as atividades da entidade, e, para tanto, autorizam desde logo, que afixe folhetos, publicações e circulares de interesse dos trabalhadores no quadro de avisos das empresas, destinados a comunicação aos empregados, desde quando não contenha ofensas ou agressões às empresas, seus

administradores, proprietários ou empregados. Fica acertado ainda, que as manifestações ou assembléias promovidas pela entidade profissional não poderá sobre nenhuma hipótese, impedir ou dificultar a entrada e saída dos trabalhadores ou clientes, nem tão pouco, interromper as atividades da empresa, ressalvando o direito de greve.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – MENSALIDADE SINDICAL**

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

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

**Parágrafo Único** – As empresas comprovarão os recolhimentos efetuados em folha de pagamento, dos empregados associados, a título de mensalidade sindical, até dia o 10 (dez) do mês subsequente. Tal comprovação se dará através do pagamento de boleto bancário enviado a empresa pelo sindicato laboral Transcorrido os 10 (dez) dias, o Sindicato notificará a empresa, para que a mesma apresente a comprovação do recolhimento, através de depósito identificado, sob pena de lhe ser cobrado multa e juros de mora Bancários, sem prejuízo, de lhe ser cobrado à multa prevista nesta convenção, para o caso de descumprimento da obrigação de fazer, prevista na cláusula trigésima terceira.

### **CLAUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL**

Os empregadores descontarão da remuneração de seus empregados associados ou não, o percentual de 4% (quatro por cento), á título de contribuição assistencial, **no mês de dezembro**, exceto, 13º salário, o qual será repassado para o Sindicato dos Empregados no Comercio de Eunápolis e Municípios de Porto Seguro e Santa Cruz Cabrália, cujos valores arrecadados deverão ser depositados na caixa Econômica Federal/agência 0075 - Eunápolis-Ba, C/C nº 315/1 operação 03, através de Boleto Bancário fornecido por esta Entidade Sindical ([www.sincomeps.com.br](http://www.sincomeps.com.br)), até 10 (dez) dias do mês subsequente, ou seja, 10/01/2012. Transcorrido os 10 (dez) dias, o Sindicato notificará a empresa, para que a mesma apresente a comprovação do recolhimento, através de depósito identificado, sobre pena de lhe ser cobrado multa e juros de mora Bancário.

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

### **CLAUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – CUSTEIO CONFEDERATIVO**

Os empregadores descontarão da remuneração de seus empregados sindicalizados ou não, o percentual de 2,2% (dois por cento), á título de Custeio Confederativo, **no mês de Julho**, o qual será repassado para o Sindicato dos Empregados no Comercio de Eunápolis e Municípios de Porto Seguro e Santa Cruz Cabrália, cujos valores arrecadados deverão ser depositados na caixa Econômica Federal, agência 0075/Eunápolis-Ba, C/C nº 315/1 operação 03, através de Boleto Bancário fornecido por esta Entidade Sindical ([www.sincomeps.com.br](http://www.sincomeps.com.br)), até 10 (dez) dias do mês

subseqüente, ou seja, 10/08/2012. Transcorrido os dez dias, o Sindicato notificará a empresa, para que a mesma apresente a comprovação do recolhimento, através de depósito identificado, sobre pena de lhe ser cobrado multa e juros de mora bancários.

#### **CLAUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

A Contribuição Assistencial Patronal, com base na **alínea “e” do Art. 513 da CLT** e acolhida em assembléia preparatória e referenda nesta convenção, passará a ter o seguinte escalonamento para todas as empresas representadas pelo Sindicato Patronal:

- a) De 6% (seis por cento) do valor bruto da folha de pagamento do mês de dezembro 2011, exigível em 02 (duas) parcelas, com vencimento 10/05/2012 e 10/09/2012.
- b) No entanto será de R\$140,00(Cento e Quarenta Reais) o valor mínimo a ser recolhido, tenha ou não a empresa, empregados no mês de referencia (dezembro/2011), ou empresas que forem abertas durante a vigência desta convenção.
- c) Se ocorrer recolhimento fora do prazo será acrescido multa de 10%(dez por cento), nos 30 trinta primeiros dias, com adicional de 2% (dois por cento) por mês subseqüente além de juros de mora de 1%(um por cento) ao mês.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA PATRONAL –**

A Taxa de Manutenção Patronal, com base na alínea é do Art. 548 da CLT, e acolhida em Assembléia preparatória, referendada nessa Convenção, passará a ter o seguinte escalonamento:

- a) De 4% (quatro por cento) para as Microempresas
- b) De 6% (seis por cento) do SM, para as Empresas de Pequeno Porte
- c) De 10% (dez por cento) do SM, para as Empresas de Médio Porte
- d) De 15%(quinze por cento) do SM para as Empresas de Grande Porte

**Parágrafo Único** – A CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA PATRONAL deverá ser recolhida, mensal e até o dia 20 (vinte) de cada mês, com guias fornecidas pelo Sindicato correspondente.

#### **CLAUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL URBANA (GRCSU)**

A Contribuição Sindical está prevista nos art., 578 e 591 da CLT. Possui natureza tributária e é recolhido compulsoriamente **pelos empregadores no mês de JANEIRO e pelos empregados no mês de ABRIL de cada ano**, do art.8º inciso IV da CF, prescreve o recolhimento anual por todos aqueles que participam de uma determinada categoria econômica ou profissional ou de uma profissão liberal independente de serem ou não associados a um sindicato. Tal Contribuição deve ser distribuída na forma da Lei aos Sindicatos, Federação e Confederação, e a Conta Especial Empregado e Salários, administrada pelo (MTE). O objetivo da cobrança é o custeio das atividades sindicais e os valores destinados a Conta Especial empregado e salário integram os recursos do Fundo de amparo ao Trabalhador (FAT). Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) expedir instruções referentes ao recolhimento e a forma da distribuição da Contribuição Sindical, legislação pertinente artigos 583 a 589 da CLT. Competência do MTE art. 578 e 610 da CLT.

#### **CLAUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – DA REVOGAÇÃO DESTA CONVENÇÃO**

Os dispositivos, ora estabelecidos nas condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho, no que se refere às cláusulas acordadas, somente poderão ser prorrogadas, revistas,

denunciadas ou revogadas, total ou parcialmente, mediante prévia autorização da Assembléia Geral da Categoria de Empregados e Empregadores, obedecendo-se os preceitos da Consolidação das Leis do Trabalho.

### **CLAUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – CONQUISTAS/AUMENTOS COMPENSÁVEIS**

Serão compensados todos os aumentos espontâneos ou não, incorporações de abonos ou gratificações, concedidos após 01/11/2011 (data base), excetuando-se os aumentos decorrentes do término de aprendizagem, reclassificação, promoção por antiguidade ou por merecimento, transferência de cargo ou função com salário mais elevado, equiparação salarial ou salário resultante de sentença transitada em julgado, aplicando-se, em tais casos, o reajuste integral previsto na Clausula Segunda desta Convenção Coletiva de Trabalho.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FORO COMPETENTE**

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

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

Porto Seguro - Bahia, 14 de Dezembro de 2011.



SINDICATO DO COMÉRCIO  
VAREJISTA DE PORTO SEGURO,  
SANTA CRUZ CABRÁLIA E  
BELMONTE (BA)

---

**Solineide Lima dos Santos**  
Presidente SINCOM

---

**Antonio Chaves Rodrigues**  
Presidente SINDDESCOBRIIMENTO

---

**Naziozeno Abreu de Oliveira**  
Tesoureiro SINCOM

---

**Carlos Emilio Martins Lopes**  
Diretor SINDDESCOBRIIMENTO

---

**Drª Marcia Lucia M. Freitas**  
Assessora jurídica – SINCOM

---

**Leonardo de Assis Furtado**  
Diretor - SINDDESCOBRIIMENTO

---

**Drª Maria Julia Spalla Piedade**  
Assessora Jurídica – SINCOM

---

**Drª Adivany dos Santos Moraes**  
Assessora Jurídica - SINDDESCOBRIIMENTO

