

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO PARA O COMÉRCIO DE VERA CRUZ, ITAPARICA, SALINAS DA MARGARIDA E NAZARÉ

Que entre si celebram, de um lado o SINDLOJAS/BA - Sindicato dos Lojistas do Estado da Bahia, CNPJ Nº 15.246.044/0001-73 e do outro lado o Sindicato dos Empregados no Comércio de Vera Cruz – SEC/BA, CNPJ Nº 03.169.382/0001-70, representados neste ato pelos seus Diretores Presidentes, devidamente autorizados por suas Assembleias, mediante as cláusulas adiante expostas, que mutuamente aceitam:

CLÁUSULA PRIMEIRA – DO REAJUSTE SALARIAL - A partir de 1º (primeiro) de março de 2026, as empresas concederão aos (as) seus (as) empregados (as) nas cidades de Vera Cruz, Itaparica, Salinas da Margarida e Nazaré, um reajuste equivalente a 5,5% (CINCO virgula CINCO POR CENTO) para os pisos A e B e 5% (CINCO POR CENTO) para os pisos C e D calculados sobre os salários praticados em março de 2025, compensando-se todas as antecipações legais e espontâneas ocorridas entre março/2025 a fevereiro/2026.

CLÁUSULA SEGUNDA – DO PISO SALARIAL – A partir de 1º de março de 2026, fica garantido, a todo empregado (a) do comércio das cidades de Vera Cruz, Itaparica, Salinas da Margarida e Nazaré, piso salarial por função seguindo os valores da seguinte forma:

a) R\$ 1.647,00 (Hum mil, seiscentos e quarenta e sete reais), para os (as) empregados (as) que exerçam as funções de: office boy, faxineiro (a), carregador (a), copeiro (a), empacotador (a), entregador (a), e zelador (a).

b) R\$ 1.692,00 (Hum mil, seiscentos e noventa e dois reais), para os (as) empregados (as) que exerçam as funções de: balconistas, atendente, auxiliar de operações, auxiliar de serviços gerais vendedor (a), repositor (a), caixa e vigia.

c) R\$ 1.740,00 (Hum mil, setecentos e quarenta reais), para motorista do comercio que dirijam carros com peso de até duas (02) toneladas.

d) R\$ 1.879,00 (Hum mil, oitocentos e setenta e nove reais), para empilhador e motorista do comércio que dirijam carros com peso acima de duas toneladas.

PARÁGRAFO ÚNICO - DAS DIFERENÇAS SALARIAIS - As diferenças de salário referentes as cláusulas primeira e segunda, deverão ser pagas até o 5º dia útil do mês subseqüente ao da celebração deste instrumento coletivo de trabalho e em folha de pagamento.

CLAUSULA TERCEIRA – DO TRIÊNIO – A título de gratificação adicional por tempo de serviço, as empresas pagarão, mensalmente, aos (as) seus (as) empregados (as), para cada três anos de efetivo serviço ao mesmo empregador, 3% (três por cento) do respectivo salário ao limite de 10 triênios.

CLÁUSULA QUARTA – DO QUEBRA DE CAIXA – A título de quebra de caixa, as empresas, mensalmente, pagarão aos seus empregados (as) desde que seja o mesmo empregador e somente para os que exercerem a função de caixa. 10% (dez por cento) do salário mínimo aos seus

empregados (as) com efetivo tempo de serviço inferior a 03 (três) meses, e 10% (dez por cento) do respectivo salário, para os que possuam tempo superior, ficando excluídos desta obrigação os empregadores que não descontarem as faltas dos caixas dos seus empregados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Obrigam-se os empregadores a não promover descontos dos salários dos (as) seus (as) empregados (as) das quantias aos cheques pôr eles recebidos sustados, sem provisão de fundos, desde que os funcionários (as) tenham cumprido as normas da empresa.

CLÁUSULA QUINTA – DOS (AS) EMPREGADOS (AS) COMISSIONADOS (AS) – Os (as) empregados (as) que recebem salário na base de comissão serão regidos pelos seguintes dispositivos:

a) Os empregadores anotarão na CTPS o percentual da comissão;

b) As verbas de férias, 13º salário, salário maternidade e aviso prévio serão apurados pelo somatório dos últimos doze meses, imediatamente anteriores ao da liberação apurados da seguinte forma: encontrando-se o somatório dos 11 (onze) primeiros salários mês a mês, após essa atualização adiciona-se o 12º mês e dividindo-se pôr doze;

PARAGRAFO ÚNICO – Para o pagamento das parcelas do 13º salário, será apurado e corrigido dessa forma: somatório das comissões e remuneração do período, mês a mês, dividido por 12, (doze) compensando-se a parcela paga em novembro.

c) O (A) comissionado (a) não é responsável pelo inadimplemento dos compradores nas vendas a prazo, não podendo haver qualquer desconto nas comissões, desde que o empregado (a) tenha efetuado devidamente a venda e a partir do recebimento das mesmas, atendendo as regras da empresa;

d) O (A) empregado (a) remunerado (a) por comissão terá garantia a percepção, em cada mês, de remuneração mínima equivalente a um Piso Salarial, previsto na Cláusula Segunda;

e) O (A) vendedor (a) comissionado (a) não está “obrigado (a)” a tarefas de carga e descarga de mercadorias e nem na lavagem das instalações do estabelecimento comercial em que trabalha.

Não se configura no entanto, dano material ou desvio de função o curto espaço de tempo eventualmente despendido pelo (a) empregado (a) para organizar o estoque de produtos, por se tratar de atividade inerente à sua função, incluindo o pós venda, acompanhamento e conclusão.

f) Para os (as) empregados (as) que recebem salário fixo mais comissão, e os apenas comissionados (as), os cálculos para pagamento de triênio, obedecerão aos seguintes critérios: através do somatório do salário base, sobre o resultado encontrado, aplicar-se-á o percentual de 3% (três por cento) a título de triênio até o limite estipulado na cláusula terceira.

CLÁUSULA SEXTA – DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA – Com exceção dos (as) empregados (as) que pedirem demissão ou dispensados (as) por justa causa, assegura-se estabilidade temporária nas condições e prazos seguintes:

a) - A Gestante – desde a notificação da gravidez e até 60 (sessenta) dias após o término da licença previdenciária.

b) - Pré-aposentado (a) - nos doze últimos meses que antecederem a data de aquisição do direito à aposentadoria voluntária.

c) - Acidentado – O (a) empregado (a) que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação

do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente, como dispõe a Lei 8.213/91.

d) - Auxílio doença - Desde a comunicação da doença até que se complete 60 (sessenta) dias após a cessação do auxílio doença.

CLÁUSULA SÉTIMA – DO UNIFORMES – As empresas

, na medida em que exijam, fornecerão, anualmente 02 (dois) uniformes, sendo responsável pela regulação do uso em serviço.

PARÁGRAFO ÚNICO – Em caso de haver empregada gestante a empresa se obriga a fornecer uniforme adequado à condição de gravidez da trabalhadora, desde que seja obrigada ao uso de uniforme.

CLÁUSULA OITAVA – DA JORNADA DOS COMERCÍARIOS (AS) - A jornada normal do comerciário (a) é de 8 horas diárias e de 44 (Quarenta e quatro) horas semanais, conforme previsto na lei 12.790/2013.

- a) - Manifestação por escrito do empregado (a), mediante instrumento individual no qual constará a jornada a ser cumprida e aquela a ser suprida pela compensação.
- b) As horas acrescidas em um ou mais dias da semana, devidamente compensadas, não serão remuneradas como extras.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Fica pactuado que em caso de futuramente passar a vigorar legislação alterando jornada de quarenta e quatro horas semanais e oito horas diária, a regra prevista no caput desta cláusula será automaticamente ajustada a partir do início de vigência da nova lei, não prevalecendo o princípio do negociado sobre o legislado.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As horas extras do (a) comerciário (a) serão remuneradas com adicional de 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora normal, exceto nos domingos e feriados que será de 100% (cem por cento) em obediência a Súmula 146 do TST .

PARÁGRAFO TERCEIRO – A remuneração do trabalho realizado no horário compreendido entre 22:00 horas de um dia e 05:00 horas do dia imediatamente posterior terá um acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal. Neste percentual está incluído o acréscimo de 20% (vinte por cento) previsto no artigo 73 da Consolidação Leis do Trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO – Os empregadores fornecerão, gratuitamente, um lanche aos(as) empregados (as) convocados (as) para o trabalho suplementar, com duração superior a 90 (noventa) minutos.

PARÁGRAFO QUINTO - As entidades subscritoras dessa Convenção Coletiva de Trabalho reconhecem e incentivam a igualdade de oportunidades para todos (as), no acesso a relação de emprego ou da sua manutenção, independente da origem, sexo, cor, raça, estado civil, religião ou situação familiar.

PARÁGRAFO SEXTO – **O dia 26 de outubro de 2026** será considerado Dia do Trabalhador(a) Comerciário(a) não havendo trabalho, sem prejuízo para a remuneração, nem do repouso semanal remunerado. **Exceto para o município de NAZARÉ que, tradicionalmente é comemorado na segunda feira de carnaval.**

PARÁGRAFO SÉTIMO – A empresa concederá ao (a) seu (a) empregado (a) que tiver férias vencida, o gozo deste período em até 10 meses após o período aquisitivo, não podendo completar duas férias. Conforme artigo 134 e 137 da CLT.



PARÁGRAFO OITAVO – Para as empresas que tenham a partir de 02 (dois) empregados (as) será obrigatória a anotação das horas de entrada e saída, em registro manual ou mecânico ou eletrônico.

PARÁGRAFO NONO – BANCO DE HORAS - As empresas que assim desejarem poderão pactuar com seus (as) empregados (as), através de acordo formal por escrito e individual, a compensação das horas através do instrumento BANCO DE HORAS em no máximo 180 (cento e oitenta) dias a contar da sobrejornada.

CLÁUSULA NONA – DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO PARA OS DIAS DE DOMINGOS:

a) Fica, ainda, ajustado que, na vigência desta Convenção, os empregados (as) que laborarem em dias de domingos, terão bonificação de R\$ 55,50 (cinquenta e cinco reais e cinquenta centavos).

b) O pagamento deverá ser realizado no mesmo dia, através de recibo devidamente assinado pelas partes, ou através de contra cheque do pagamento do salário do mês trabalhado, de forma especificada, possuindo natureza indenizatória, não podendo incidir encargos.

c) Aqueles (as) empregados (as) que laborarem em dia de domingos, sem distinção, terão direito a perceber o fornecimento gratuito de vale transporte (observando-se os casos a que fazem jus) e refeições (almoço) para quem cumprir jornada a partir de 06 (seis) horas, sem qualquer desconto em folha de pagamento.

d) O (a) empregado (a) que laborar em dias de domingos, e não folgar na semana do domingo trabalhado terá sua jornada de trabalho remunerada como extraordinária com pagamento do adicional de 100% (cem por cento), independentemente do pagamento do valor de R\$ 55,50 (cinquenta e cinco reais e cinquenta centavos) estipulado na alínea "a".

CLÁUSULA DÉCIMA – DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO PARA OS DIAS DE FERIADOS:

Fica, ainda, ajustado que, na vigência dessa Convenção, o empregado (a) que laborar em dias de feriados, terá bonificação de R\$ 55,50 (cinquenta e cinco reais e cinquenta centavos).

a) O pagamento deverá ser realizado no mesmo dia, através de recibo devidamente assinado pelas partes, ou através de contra cheque do pagamento do salário do mês trabalhado, de forma especificada, possuindo natureza indenizatória, não podendo incidir encargos;

b) Aqueles empregados (as) que laborarem em dia de feriados, sem distinção terão direitos a perceber o fornecimento gratuito de vale transporte (observando-se os casos a que fazem jus) e refeições (almoço) para quem cumprir jornada a partir de 06 (seis) horas, sem qualquer desconto em folha de pagamento.

Os empregados (as) que laborarem em dias de feriados, que não folgarem no prazo de até 30 dias corridos após o feriado trabalhado, terão sua jornada de trabalho remunerada como extraordinária com pagamento do adicional de 100% (cem por cento), independentemente do pagamento do valor de R\$ 55,50 (cinquenta e cinco reais e cinquenta centavos) estipulado na alínea "a".

c) Não haverá trabalho nas datas de 01 de maio 2026, 26 de outubro de 2026 (dia do comerciário) 25 de dezembro 2026, 01 de janeiro 2027. Na terça feira de carnaval de 2027 por não ser considerado feriado nacional, torna-se facultativo para as empresas que entendam ser necessária a abertura nesta data havendo então a obrigação de remunerar os trabalhadores como se feriado fosse. A TERÇA FEIRA DE CARNAVAL de 2027 E 24 DE JUNHO de 2026, a cidade que não decretar feriado poderá o comércio funcionar normalmente qual tal previsto na alínea "e".

- d) **No entanto, faz-se EXCEÇÃO às atividades comerciais como distribuidoras de gás, oxigênio, que poderão funcionar mediante o pagamento de abono no valor de R\$ 93,00 (noventa e três reais) por cada empregado (a) convocado (a) para trabalhar mantendo-se as demais condições previstas nas alíneas, A, B, C e D)**
- e) Nos dias 24 e 31 de dezembro de 2026, vésperas de Natal e Ano Novo, o comércio funcionará normalmente até no máximo 18:00 horas, com uso da mão de obra do empregado. Na terça feira de carnaval e 24 de junho o comércio poderá funcionar até 14 horas.

CLÁUSULA DECIMA PRIMEIRA – DO EMPREGADO (A) ESTUDANTE – O (A) empregado (a) estudante, em que esteja devidamente comprovada esta situação, gozará das seguintes prerrogativas:

- a) A jornada de trabalho não poderá ser alterada se implicar em prejuízo ao seu comparecimento as aulas. Havendo previamente acordo entre as partes em relação ao cumprimento da jornada de trabalho estipulada.
- b) Atendidas as suas conveniências, as empresas tentarão coincidir as férias do empregado (a) com o período de férias escolares.
- c) Serão consideradas justificadas, sem necessidade de compensação as faltas aos serviços decorrentes de realizações de exames vestibulares, ENEM, e Concursos Públicos, em 4 (QUATRO) vezes por ano, desde que comprovada e cientificada ao empregador 30 trinta dias de antecedência.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – DA RESCISÃO E HOMOLOGAÇÃO – As rescisões dos trabalhadores (as) no comercio das cidades de Vera Cruz, Salinas das Margaridas, Itaparica e Nazaré, a partir de 01 (um ano) de serviço na mesma empresa deverão ser realizadas no sindicato da categoria, com sede em Mar Grande e também Delegacia Sindical em Nazaré, sem ônus para as empresas e terão efeito de quitação total sobre as rubricas nelas constantes, sendo considerados os seguintes princípios:

- a) Empregados (as) em idade de aposentadoria, quando dispensados (as) sem justa causa, terão direito ao aviso prévio de 60 (sessenta) dias. Não será considerado o cálculo sobre os 30 dias excedentes sobre 13º. e férias.
- b) O (a) empregado (a) que pedir demissão e conceder o aviso prévio, desde que já tenha cumprido 1/3 do respectivo prazo, ficará dispensado (a) do cumprimento do restante, na hipótese de comprovadamente obter novo emprego.
- c) Desde que solicitada, as empresas fornecerão carta de referência.
- d) Os empregadores se obrigam a fornecer aos empregados (as), por ocasião da rescisão contratual, a relação dos salários de contribuição (formulário SB13), em duas vias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O (a) empregado (a) que for demitido (a) no período de 30 dias que antecede a Data Base, terá direito a um Piso Salarial conforme art. 9º da Lei. 7238 de 1984.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Os (as) empregados (as) só serão beneficiados (as) nos termos da letra “B”, após 01 (um) ano de efetivo trabalho na mesma empresa

- e) AVISO PRÉVIO – O aviso prévio dos empregados(as) no comércio e prestadores (as) de serviços abarcados (as) por esta convenção será calculado com base no capítulo IV do Título IV da CLT, incorporando as alterações trazidas pela lei nº 12.506 de 2011.

PARAGRAFO ÚNICO – Ainda que faça o(a) empregado (a) jus a aviso prévio de mais de 30 (trinta) dias, com base nas novas alterações previstas em Lei, mantém-se o período máximo de aviso a ser trabalhado de 30 (trinta) dias, devendo o período sobressalente ser indenizado pelo empregador na forma da Lei.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – DA FILIAÇÃO /DIVULGAÇÃO – Os (as) representantes sindicais, devidamente credenciados (as), poderão, em dia, hora e local, desde que expressamente solicitado e previamente acordado com as empresas, nelas comparecerem para a filiação de novos sócios, ficando desde já assegurado o mínimo de três visitas na vigência deste instrumento coletivo de trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO - A divulgação da atividade sindical far-se-á na mesma ocasião, através de folhetos, colocação de avisos, observadas as condições de que as publicações **não poderão conter ofensas ou agressões aos empregadores.**

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – DOS DIRIGENTES SINDICAIS/REPRESENTANTES SINDICAL/LIBERDADE SINDICAL - As empresas que tiverem, nos seus quadros, empregados (as) que sejam dirigentes sindicais deverão:

- a) liberar apenas um (a) por ano para participar de cursos e seminários durante 03 (três) dias, desde que a entidade comunique a empresa com antecedência mínima de 30 dias.
- b) liberará um membro da executiva por empresa, um dia por semana, para ficar à disposição do sindicato sem prejuízo de sua remuneração global, aplicando-se esta regra às empresas com mais de 10 (dez) empregados.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – DA SUBSTITUIÇÃO - Em caso de substituição eventual, em outra função ou cargo de confiança, o (a) substituto (a) passará a receber, a partir do primeiro dia e enquanto durar a substituição, a mesma remuneração do substituído.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – DA MULTA – Fica estipulada a multa de 01 piso salarial da cláusula 2ª, letra C, por empregado (a) prejudicado (a), para o caso de descumprimento de qualquer cláusula instituída nesta Convenção, quer seja obrigação de fazer, de não fazer ou de dar, a ser revertida em favor de cada parte prejudicada, e em dobro para os casos de reincidência.

PARÁGRAFO ÚNICO: A MULTA SERÁ DIVIDIDA EM 50% PARA O SINDICATO E 50% PARA OS EMPREGADOS.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – DA TAXA ASSISTENCIAL – Serão pagas aos Sindicatos, as seguintes taxas assistenciais:

a) Conforme deliberação de Assembleia dos trabalhadores (as) realizadas nos dias 26, 27, 28,29 e 30 de janeiro de 2026 na forma do edital publicado no Jornal a Tarde, edição do dia 22/01/2026, página B2, fica mantida a Taxa Assistencial em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio de Vera Cruz, que será descontada de todos os empregados (as) membros da categoria comerciária das cidades de Vera Cruz, Salinas das Margaridas, Itaparica e Nazaré, associados (as) ou não, no valor de R\$ 23,00 (vinte e três reais) nos meses de: março, abril, maio, junho, julho, agosto, setembro, outubro, novembro, dezembro de 2026, janeiro, fevereiro, março e abril de 2027.

a.1 – fica dispensado do (a) pagamento da contribuição assistencial do mês de março o (a) trabalhador (a) que for optante pelo desconto da contribuição sindical ano 2026.

b) As empresas deverão recolher as contribuições deduzidas dos salários dos (as) empregados (as) e depositar no Banco Bradesco – Ag. 3604, CC no. 166.0 – ou em formulário enviado pelo sindicato, e recolher em até 05 (cinco) dias após a dedução.

c) Nos termos do tema 935, STF, julgado em 01/09/2023, o (a) empregado (a), poderá opor-se aos descontos da taxa assistencial previstos nesta Cláusula, em qualquer tempo, devendo para tanto comparecer pessoalmente no endereço do Sindicato dos Comerciários na Av. Riachinho, no. 12 – Riachinho- Mar Grande, Vera Cruz-Bahia ou em sua Delegacia Sindical na Cidade de Nazaré, sito à Estação Rodoviária, térreo, ou utilizar-se do e-mail secomvc@gmail.com e fazer seu pedido de oposição que deverá ser escrito a punho em (3) três vias, oportunidade em que a entidade sindical poderá demonstrar ao (a) trabalhador (a) as vantagens e conquistas da CCT, bem como da finalidade e destino dos recursos advindos dos descontos e, persistindo a oposição, o (a) empregado (a) fará o protocolo, responsabilizando-se o (a) próprio opositor (a) a fazer entrega de uma das vias à empresa para tomar ciência da decisão, a qual não terá efeito retroativo para devolução de valores descontados.

d) A Taxa Assistencial prevista no caput da Cláusula 17ª, logo acima, não será devida pelo (a) empregado (a) associado (a) ao sindicato, pois este, já paga mensalmente a Contribuição Associativa estatutariamente obrigatória;

e) Em favor do Sindicato Patronal:

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL EM FAVOR DO SINDILOJAS - Conforme referendado em Assembleia Geral Extraordinária, na forma do Art. 513 alínea “e” da CLT, ficam estipulados os seguintes valores para a Contribuição Negocial / Contribuição Assistencial:

Micro empresa com faturamento anual até 300,000,00 = R\$ 100,00

Pequenas empresas com faturamento anual até 2.500,000,00 = R\$ 150,00

Demais empresas com faturamento anual acima de 2.500,000,00 = R\$ 200,00

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A Contribuição Negocial / Contribuição Assistencial deverá ser efetuada 30 dias após a assinatura desta convenção coletiva de trabalho. As guias poderão ser emitidas diretamente pelo site: www.sindilojasbahia.com.br, ou solicitadas através do e-mail: bahiasindilojas@gmail.com. Boleto bancário, Depósito Banco Bradesco Agência 3001 C/C 887868-2, PIX (CNPJ: 15.246.044/0001-73), CEF.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Ficam as empresas obrigadas a informar ao Sindicato Laboral e ao Sindicato Patronal o número de empregados de acordo com a DECLARAÇÃO ANUAL DA RAIS (decreto 76.900 de 23 de dezembro de 1975), sendo que na guia deverá constar o CNPJ da mesma.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – DA COMPENSAÇÃO - Facultam-se às empresas a adoção de compensação de horas trabalhadas, pelo qual poderá ser dispensado o acréscimo do salário, se o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição na mesma semana em que houve horas extras. As empresas, independente do regime de compensação, adequarão as jornadas de trabalho aos limites legais. Nos termos do que determina a súmula 85 do TST.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – DA DISCRIMINAÇÃO SALARIAL - As empresas fornecerão discriminativo de remuneração salarial aos (as) seus (as) empregados (as). (Contracheques)

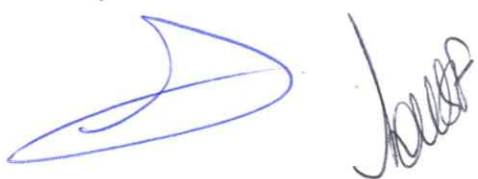
CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA LOCAÇÃO DE MÃO DE OBRA - Os empregadores se obrigam a não aceitar no interior de suas empresas, empregados (as) sem carteira assinada de sua ou por outras empresas, assim como a sua permanência trabalhando com remuneração devida e recebendo salário desemprego oriundo de emprego anterior, conforme os artigos 13,29,41,49 da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA POLÍTICA DE EMPREGO E REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL - As entidades subscritoras dessa Convenção Coletiva de Trabalho comprometem-se ainda a promover políticas de emprego e qualificação profissional, instituindo nesta data uma comissão paritária objetivando a formulação de propostas e projetos preferencialmente direcionados a FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador, priorizando os desempregados e comerciários.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – As empresas se comprometem a atuar junto a clientes e fornecedores no sentido de combater o trabalho infantil e forçado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO ABONO DE FALTAS – As empresas não farão descontos nos salários dos (as) empregados (as), de acordo com o artigo 473 da CLT, quando deixarem de comparecer ao serviço, desde que apresentem documentos comprobatórios, nas situações seguintes:

- a) Até dois dias consecutivos em caso de falecimento do conjuge, ascendentes, descendentes, irmãos, ou pessoa declarada em sua carteira profissional, que sobreviva sob sua dependência econômica;
- b) Até três dias consecutivos em virtude de casamento;
- c) Por cinco dias em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;
- d) - Por um dia, em cada doze meses, em caso de doação de sangue;
- e) **Até dois dias consecutivos para se alistar nas forças armadas;**
- f) **Até dois dias consecutivos em caso de fazer o título de eleitor;**



g) Até 05 dias para acompanhar filhos menores de 18 anos em consultas médicas ou internamento conforme Lei 8069 do Estatuto da Criança e do Adolescente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: DA FORMALIZAÇÃO DOS ATESTADOS. Faltando ao trabalho os (as) empregados (as) e justificando através de atestado médico ou odontológico, ficam as empresas obrigadas a fornecer aviso de recebimento na cópia do referido documento, o qual poderá ser entregue em meio físico (papel) ou digital (PDF/Assinatura Digital), inclusive por terceiros (as) ou canais oficiais de comunicação da empresa atendendo a legislação vigente e os prazos previstos.

I - Identificação Profissional: Conter a identificação completa do profissional emitente (nome, carimbo) e o número de seu registro no Conselho Regional de Medicina (CRM) ou Odontologia (CRO).

II- Tempo de Afastamento: Conter expressamente o tempo de afastamento do trabalho, por extenso e numericamente.

IV- Código da Doença (CID): A inclusão do Código Internacional de Doenças (CID) é facultativa, dependendo de expressa autorização do (a) empregado (a) ao médico emitente (Resolução CFM nº 1.658/2002). A ausência do CID, contudo, não invalidará o atestado para fins de abono de faltas, exceto quando tal informação for imprescindível para a comprovação

denexo causal em doenças ocupacionais ou para fins previdenciários (encaminhamento ao INSS).

V- Prazo de Entrega: Ser entregues à empresa no prazo máximo de **48 (quarenta e oito)** horas a contar do início do afastamento, sob pena de não abono.

PARÁGRAFO TERCEIRO : DOS AFASTAMENTOS PREVIDENCIÁRIOS (EXCEÇÃO AO CID)
Nas hipóteses de interrupção do contrato de trabalho por período superior a 15 (quinze) dias, em que seja necessária a habilitação do (a) empregado (a) junto à Previdência Social para percepção de auxílio por incapacidade (comum ou acidentário), o (a) trabalhador (a) deverá apresentar documento médico contendo o respectivo diagnóstico (CID) ou relatório detalhado. Tal exigência fundamenta-se no exercício de dever legal para viabilizar a perícia médica (presencial ou via Atestmed) e a correta instrução do benefício previdenciário.

PARÁGRAFO QUARTO: PRAZO PARA COMUNICAÇÃO DE OUTRAS FALTAS.

O (A) empregado (a) deve notificar a empresa sobre a ausência justificada (que não seja por atestado médico) no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas a contar do início da falta, ressalvados os casos de impossibilidade comprovada de comunicação.

PARÁGRAFO QUINTO: ACOMPANHAMENTO DE FILHO (A) INTERNADO (A). O (A) empregado(a) terá abonada a falta ao serviço por, no máximo, 5 (cinco) dias por ano, para

acompanhar filho(a) menor de 12 (doze) anos de idade ou dependente previdenciário, quando estes estiverem comprovadamente internados em estabelecimento hospitalar.

I - CONDIÇÕES PARA ABONO: O abono está sujeito às seguintes condições:

- a) Comprovação da Internação: Apresentação de declaração do hospital que ateste a internação e o período de permanência, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas após o retorno ao trabalho.
- b) Exclusividade de Acompanhamento: Demonstração, mediante declaração, de que o menor ou dependente não possui outro responsável legal, cônjuge ou companheiro(a) que possa realizar o acompanhamento durante o período de internação.

II - NEGOCIAÇÃO DO EXCEDENTE: Caso o período de internação supere o prazo de 5 (cinco) dias por ano, os dias excedentes não serão abonados, mas deverão ser negociados entre o empregador e o (a) empregado(a) como antecipação de dias de férias ainda não usufruídos ou como Banco de Horas, devendo ser formalizado por escrito.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – DO ARMÁRIO - As empresas disponibilizarão local adequado para guarda de vestuário e uso de sanitário nos termos da portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – DO TORNEIO DE INTEGRAÇÃO - Fica convencionado que as empresas integrantes da categoria econômica incentivarão a prática de esporte e cultura.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DO SINDICATO PROFISSIONAL – Será facultado sem qualquer obstáculo o direito de fiscalizar o cumprimento das cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho vigente.

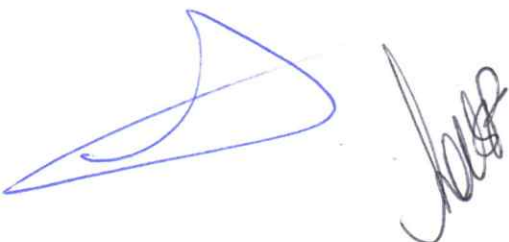
CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – DO FORNECIMENTO DE ÁGUA – As empresas fornecerão água potável, filtrada e fresca aos (as) seus (as) empregados (as) sem qualquer ônus conforme NR 24 e 18.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – DO JOVEM APRENDIZ – As condições de trabalho dos (as) empregados (as) "jovens aprendizes" serão regidos pelos dispositivos previstos no contrato vigente firmado entre as empresas enquadradas no referido programa e o MINISTÉRIO DO TRABALHO E SENAC.

CLAUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA SAÚDE DO TRABALHADOR – A saúde do (a) trabalhador (a) será regulada pelos seguintes dispositivos:

a) Será obrigatória a colocação de assentos que assegurem postura correta ao (a) trabalhador (a), capaz de evitar posições incômodas ou forçadas, sempre que a execução da tarefa exija que trabalhe sentado (a). Quando o trabalho deva ser executado de pé, os (as) empregados (as) terão a sua disposição assentos para serem utilizados nas pausas que o serviço permitir.

b) Será de responsabilidade do empregador, dentro das atividades desenvolvidas na empresa, efetuar a mudança de função do empregado (a) a partir do momento que for solicitado pelo seu médico assistente através de laudos e exames médicos onde comprove a redução da sua capacidade laborativa de acordo com as determinações legais da Previdência Social.



c) Obriga-se o empregador a preencher o laudo de incapacidade laboral fornecido pela Previdência Social com a data do último dia de trabalho para que o trabalhador (a) possa dar entrada no seu benefício junto ao INSS.

d) Será resguardado o direito do (a) trabalhador (a) após a cessação do seu benefício pelo INSS, auxílio-doença (B31) ou acidentário (B91), por qualquer período, a continuidade a seu tratamento de saúde, o qual já está em andamento nas mesmas condições anteriores usufruir dos convênios de assistência médica e hospitalar contratados pela empresa, caso a empresa tenha.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE - As empresas ficam obrigadas a conceder os respectivos adicionais, sempre que existentes as condições insalubres ou perigosas, nos termos das leis e normas em vigor; e nunca inferiores aos pagos aos (as) empregados (as) próprios dos tomadores de seu serviço.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O PPRA do local específico de prestação de serviço determinará a incidência ou não do direito ao adicional.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Cessada a condição insalubre ou perigosa, devidamente comprovada através da emissão de novo PPRA, o adicional não será mais devido.

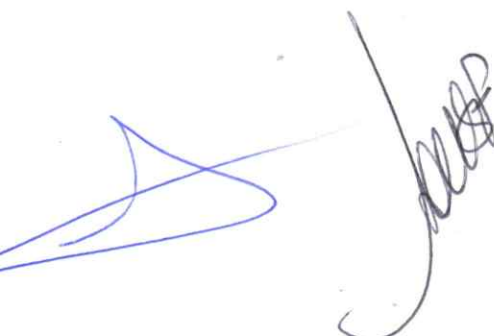
CLÁUSULA TRIGÉSIMA - BONIFICAÇÃO ESPECIAL Aos (as) empregados (as) as empresas concederão uma bonificação única no valor de 198,50 (cento e noventa e oito reais e cinquenta centavos) a ser paga na folha do mês de julho de 2026, que não terá caráter de remuneração, portanto não incidirá em encargos e reflexo no salário

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DATA BASE/ VIGÊNCIA – Fica a data base da categoria em 1º de março vigorando esta convenção coletiva a partir de 1º março de 2026 até 28 de fevereiro de 2027.

Parágrafo Primeiro - As entidades subscritoras dessa Convenção Coletiva poderão, a qualquer tempo, na forma da lei, desenvolver negociações sobre cláusulas aqui convencionadas ou outras condições de trabalho.

Parágrafo Segundo – Fica acordado que o SINDICATO DOS COMERCÍARIOS acima identificado, deverá encaminhar até 30 de janeiro de 2026 a pauta salarial para análise e posterior aprovação, evitando assim atrasos decorrentes de negociações.

Parágrafo Terceiro - Fica acordado que o prazo de validade estabelecido no caput desta cláusula será prorrogado até a celebração de nova convenção, com a manutenção das cláusulas com garantias laborais e patronais, respeitando o prazo limite de 01 (um) ano, consoante o dispositivo no artigo 614, parágrafo 3º da CL



Parágrafo Quarto – Em virtude das negociações atuais, a CLAUSULA 2ª, parágrafos A e B foram reajustadas com índices acima do INPC. Fica acordado que o INPC continuará como índice para reajustes futuros.

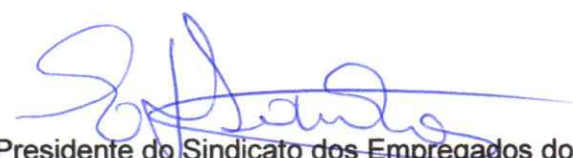
E por estarem de pleno acordo, assinam o presente em **4 (QUATRO)** vias de igual teor, para que possa produzir seus jurídicos e legais efeitos.

Vera Cruz/ BA, 23 de março de 2026.

PAULO MOTTA - Presidente do Sindicato dos Lojistas do Estado da Bahia



LENISE MIRIAN SANTANA FERREIRA - Delegada Distrital do Sindicato dos Lojistas de Vera Cruz, Itaparica, Salinas das Margaridas, e Nazaré.



CÂNDIDO FERREIRA SANTOS - Presidente do Sindicato dos Empregados do Comércio de Vera Cruz, Itaparica, Salinas das Margaridas e Nazaré.