

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026

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, **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE TEIXEIRA DE FREITAS**, inscrito no CNPJ sob o nº 16.237.802/0001-50, com sede à Rua Mauá, nº 54, Centro, Teixeira de Freitas, BA, doravante denominado **SINDEC** neste ato representado por seus Presidentes, Sr. **RAFAEL ZECA DE SOUZA**, brasileiro, casado, empresário, portador do RG nº 1447095464 SSP-BA, inscrito no CPF/MF sob o nº 058.102.405-26 e **GILVANE DOS SANTOS DIAS**, brasileiro, casado, residente em Teixeira de Freitas respectivamente, todos devidamente autorizados por suas Assembleias, nos termos das Cláusulas que seguem, que aceitam e mutuamente se obrigam, a saber:

### CAPÍTULO I – ABRANGÊNCIA E DURAÇÃO

**Cláusula 1ª – Data-base** – A presente Convenção abrange o período de **01º de Janeiro de 2026 a 31 de Dezembro de 2026**.

**Parágrafo Único** – Fica estabelecido que a Data Base da categoria será 01º de Janeiro de cada ano, sendo a próxima Data Base em 01º de Janeiro de 2027.

**Cláusula 2ª – Abrangência** - Aplica-se à presente Convenção Coletiva de Trabalho a todos os estabelecimentos do seguimento supermercadista, atacados de auto serviço, mercados e mercearias estabelecidos do município de Teixeira de Freitas/BA que compõe a base territorial dos convenionados.

### CAPÍTULO II – ESPECIFICIDADES ECONÔMICAS PRINCIPAIS

**Cláusula 3ª - Reajuste Salarial** – Será concedido o reajuste de **4,00% (quatro por cento)**, a partir de **01º de março de 2026**, para todos os empregados que não estejam contemplados nos pisos salariais da Cláusula Quarta desta Convenção Coletiva. Observando a proporcionalidade dos últimos 12 (dode) meses

**Parágrafo Primeiro:** - Podem ser compensadas pelos empregadores as antecipações salariais eventualmente concedidas e lançadas no contracheque no respectivo período.

**Parágrafo Segundo** Os empregados admitidos em data posterior a 1º de janeiro de 2025 farão jus ao aumento proporcional ao número de meses contados da admissão da empresa.

**Parágrafo Terceiro:** As empresas que já tiverem fechado a folha de pagamento de março de 2026, poderão aplicar as cláusulas econômicas desta convenção a partir do mês abril de 2026, respeitando a vigência estabelecida em cada cláusula.

**Cláusula 4ª – Piso Salarial Mensal** – Ficam garantidos, a partir de 01º de março de 2026, os seguintes pisos:

a) Empacotador de fundo de caixa, Office boy, Copeiro, Zelador, Vigia e Auxiliar de Escritório, o piso de **R\$ 1.629,00 (um mil seiscientos e vinte e nove reais)**, também serve como referência para os contratados por experiência na forma da Cláusula trigésima primeira desta Convenção Coletiva.

a.1) Entende-se por office-boy a função de apoio e que não caracterize a prática de qualquer outra função específica;

b) Motorista:

- Motoristas de veículos leves, inclusive motos, o piso de **R\$ 1.669,00 (um mil seiscientos e sessenta e nove reais)**;

- Motoristas de veículos médios, o piso de **R\$ 1.994,00 (um mil novecentos e noventa e quatro reais)**;

- Motoristas de veículos pesados, o piso de **R\$ 2.809,00 (dois mil oitocentos e nove reais)**;

c) Açougueiro e Balconista de Açougue:

- Açougueiro, o piso de **R\$ 1.879,00 (um mil oitocentos e setenta e nove reais)**;

DS  
10/RS

Rubrica  
CP

Rubrica  
DMA

- Balconista de Açougue, o piso de **R\$ 1.689,00 (um mil seiscentos e oitenta e nove reais)**
- d) Confeiteiro e Padeiro:
  - Confeiteiro, o piso de **R\$ 1.917,00 (um mil novecentos e dezessete reais);**
  - Padeiro, o piso de **R\$ 1.884,00 (um mil oitocentos e oitenta e quatro reais)**
- e) Promotor de vendas, o piso de **R\$ 1.759,00 (um mil setecentos e cinquenta e nove reais);**
- f) Para as demais funções não descritas anteriormente, o piso salarial de **R\$ 1.671,00 (um mil seiscentos e setenta e um reais).**

**Parágrafo Primeiro:** As empresas que já tiverem fechado a folha de pagamento de março de 2026, poderão aplicar as cláusulas econômicas desta convenção a partir do mês abril de 2026, respeitando a vigência estabelecida em cada cláusula.

**Parágrafo Segundo** – O empregado da empresa que nunca antes tenha trabalhado em uma das funções de padeiro, confeiteiro, açougueiro e balconista de açougue e que desejar ingressar na profissão, será ele submetido a um estágio probatório por um período máximo de 120 (cento e vinte) dias. Findo este prazo, se mantido na nova função será automaticamente efetivado e classificado para a mesma, passando a perceber o piso da função, caso contrário, retornará para a função de origem com a remuneração da função anterior.

#### **Cláusula 5ª – Abonos**

As empresas efetuarão o pagamento de um abono a todos os empregados. Só farão jus ao recebimento os empregados com contrato de trabalho ativo no mês de março de 2026, ficando assegurado o pagamento de um Abono nos valores abaixo estipulados, com caráter de verba indenizatória, sem integrar ao salário para os devidos fins, sendo pago até a folha de abril/2026 respeitando-se, todavia, condições mais vantajosas eventualmente existentes.

<b>FAIXAS SALARIAIS COM OS RESPECTIVOS ABONOS</b>	<b>VALORES ABONO</b>
Para os funcionários que receberão salários até R\$ 2.000,00	<b>R\$ 100,00</b>
Para os funcionários que receberão salários acima de R\$ 2.000,00	<b>R\$ 200,00</b>

**Parágrafo Único:** As empresas que já tiverem fechado a folha de pagamento de março de 2026, poderão aplicar as cláusulas econômicas desta convenção a partir do mês abril de 2026, respeitando a vigência estabelecida em cada cláusula.

**Cláusula 6ª – Triênio** - O empregado ao completar 03 (três) anos de serviços prestados na mesma empresa, terá direito de receber, mensalmente e de forma não acumulativa, a título de triênio, o percentual de 3% (três por cento) sobre o salário base da categoria. Após 06 (seis) anos de trabalho contínuo na mesma empresa o percentual do triênio será de 4% (quatro por cento), incidente sobre o salário base da categoria.

**Cláusula 7ª – Interinidade – Equiparação – Desvio de função** – Enquanto perdurar a substituição o empregado terá direito à diferença entre o salário que recebe e o salário do substituído, pagos, como verba de substituição de função, no contracheque. Ficam as empresas obrigadas a efetuarem a equiparação salarial, nos termos da lei, bem como corrigir possíveis desvios de funções a partir de 01º de janeiro 2026.

**Cláusula 8ª – Quebra de Caixa** – Ao empregado que exerça a função de caixa ou substituto de caixa será pago um adicional de 15% (quinze por cento), a título de “Quebra de Caixa”, incidente sobre o piso da alínea “f” da cláusula Quarta.

**Parágrafo Primeiro:** Ficam desobrigadas do pagamento do adicional de “Quebra de Caixa” as empresas que optarem por não descontar de seus empregados as diferenças que houver no caixa.

**Parágrafo Segundo:** O valor da quebra de caixa estabelecido no caput desta cláusula será calculado de maneira proporcional para as jornadas inferiores a 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

**Cláusula 9ª – Comissões** - Os empregadores garantirão a todos os comissionados o piso convencionado, cujo percentual das comissões na mesma função para ambos os sexos e obrigatoriedade em constar na CTPS.

DS  
10RDS

Rubrica  
CP

Rubrica  
DJA

**Parágrafo Primeiro** – O cálculo para pagamento dos comissionados, nas férias, 13º salário, salário maternidade, aviso prévio, indenização e multas será feito pela média das 12 (doze) últimas remunerações, comissões e horas extras habituais percebidas.

**Parágrafo Segundo** – O repouso semanal remunerado será pago acrescido da média dos valores das comissões do mês em curso.

**Cláusula 10ª – Jornada de Trabalho – Horas Extras** – As empresas remunerarão as horas extras da seguinte forma:

- 50% (cinquenta por cento) nas duas primeiras horas extras diárias;
- 70% (setenta por cento) para as horas extras que excederem as 02 (duas) primeiras horas extras diárias, além daquelas laboradas em domingos e feriados;
- a) A média de horas extras para os que percebem salários fixos será feita com base nos últimos 12 (doze) meses, para o cálculo de férias, 13º salário, aviso prévio, indenização e multas;
- b) É devido o Repouso Remunerado sobre horas extras habituais a todos trabalhadores que as praticarem;

**Cláusula 11ª – Compensação e Banco de Horas** - As empresas poderão manter **banco de horas** de até 24 (vinte e quatro) horas mensais, cuja compensação deverá acontecer, no prazo máximo de até 90 (noventa) dias subsequentes ao período laborado.

**Cláusula 12ª – Abertura em Domingos e feriados** - Salvo previsão em Acordo Coletivo a ser oportunamente entabulado, não haverá abertura do comércio de supermercados, mercadinhos, hipermercados, atacados de autosserviço em dias de domingo ou feriado. Em caso de abertura sem prévia autorização poderá ser aplicada multa equivalente a 01 (um) piso salarial da categoria em favor do SINDEC, e 01 (um) piso da categoria para cada trabalhador que prestar serviço em cada domingo ou feriado trabalhado.

**Parágrafo Primeiro** – Havendo interesse de uma empresa do comércio em funcionar no domingo ou feriado, deverá apresentar proposta ao SINDEC, que deverá analisá-la e responder em um prazo máximo de 30 dias. Antes de manifestar o interesse a empresa deverá apresentar carta de regularidade obtida junto ao SINDSUPER.

**Parágrafo Segundo** – Será permitido o funcionamento das lojas do segmento de supermercados **nos seguintes feriados**:

**a) EMANCIPAÇÃO DO MUNICÍPIO PERMUTA COMPENSAÇÃO** - Será permitido o funcionamento das lojas do segmento de supermercados no feriado da Emancipação do Município de 2026. As horas laboradas no feriado supracitado serão remuneradas a 100%. O horário de fechamento das lojas ocorrerá até às 19:00 (Dezenove) horas.

b) Não haverá abertura das lojas do segmento supermercadista no dia 16 de fevereiro de 2026 (segunda-feira de carnaval), este dia será permutado pelo dia **02 de julho de 2026** (Independência da Bahia), dia em que o setor funcionará normalmente, porém não haverá pagamento bonificação e nem compensação de folga.

b.1) Liberalidade para fechamento no dia **17 de fevereiro de 2026** - As lojas do segmento de supermercados que por mera liberalidade não funcionarem no dia **17 de fevereiro de 2026** poderão compensar dos seus empregados, as horas efetivamente não trabalhadas neste dia, e para aqueles empregados que não possuam saldo positivo no banco de horas, poderão ficar com horas negativas para compensação futura. Não haverá pagamento de bonificação pelo labor neste dia.

c) Será permitido o funcionamento das lojas do segmento de supermercados no feriado do dia **21 de abril de 2026**. O horário de fechamento das lojas ocorrerá até às 19:00 (Dezenove) horas. As horas laboradas no feriado supracitado serão remuneradas a 100%;

d) Será permitido o funcionamento das lojas do segmento de supermercados no feriado (Corpus Christ) **do 04 de junho de 2026**. O horário de fechamento das lojas ocorrerá até às 19:00 (Dezenove) horas. As horas laboradas no feriado supracitado serão remuneradas a 100%;

e) Será permitido o funcionamento das lojas do segmento de supermercados no feriado do dia **07 de setembro de 2026**. O horário de fechamento das lojas ocorrerá até às 19:00 (Dezenove) horas. As horas laboradas no feriado supracitado serão remuneradas a 100%;

f) Será permitido o funcionamento das lojas do segmento de supermercados no feriado do **02 de novembro de 2026**. O horário de fechamento das lojas ocorrerá até às 19:00 (Dezenove) horas. As horas laboradas no feriado supracitado serão remuneradas a 100%;

DS  
10RDS

Rubrica  
CP

Rubrica  
DJA

**Cláusula 13ª - Auxílio Doença** - Aos empregados com mais de 01 (um) ano de serviço na mesma empresa e que forem afastados pela Previdência Social por Auxílio-Doença, fica garantida, até quando durar a licença, a complementação do salário pela empresa de 20% (vinte por cento) da diferença, respeitando-se situações mais benéficas;

**Cláusula 14ª – Adicionais** – A hora noturna trabalhada entre as 22:00 horas de um dia e as 05:00 horas do dia seguinte será paga com um adicional de 20% (vinte por cento) conforme disposto na CLT. Os adicionais de insalubridade e periculosidade, quando devidos, serão calculados sobre o piso da categoria recebido pelo empregado e não sobre o salário-mínimo vigente.

**Cláusula 15ª – Descontos** – Nenhum empregado será responsável pelo inadimplemento dos clientes nas vendas a prazo ou com cheques não compensados ou sem fundos, não podendo haver qualquer prejuízo para os seus salários, desde que atendidas as normas da empresa, observando documento devidamente assinado por ambas as partes e entregues a todos os empregados no ato do repasse da orientação.

**Parágrafo único** - O desconto máximo em folha será de até 40% (quarenta por cento) da remuneração mensal do empregado, sendo incluído nesse limite os adiantamentos e descontos de compras efetuados na própria empresa e nos convênios. Excepcionalmente, o desconto pode chegar a 80% (oitenta por cento), quando se tratar de questão inadiável de saúde e desde que requerido por escrito e autorizado pelo empregado.

**Cláusula 16ª – Reembolso** – Desde que devidamente comprovadas por recibos ou notas fiscais, fica garantido o reembolso aos empregados das despesas de alimentação e pernoite a todos os trabalhadores quando na execução de tarefas em outros municípios.

**Cláusula 17ª – Adiantamento – Pagamento** – O adiantamento de salário será feito até o dia 20 de cada mês, para as empresas que assim procedem. Já o pagamento terá que ser até o 5º dia útil do mês subsequente, devendo anexar holerite de pagamento com as parcelas discriminadas, inclusive descontos.

**Parágrafo Primeiro** – Na hipótese de atraso de pagamento fica estabelecida a multa de 5% (cinco por cento) do valor do salário até o 15º dia; de mais 5% (cinco por cento) entre o 16º e o 30º dia, e de mais 5% (cinco por cento) se ultrapassar o 30º dia de atraso.

**Parágrafo Segundo** – Nos termos da legislação vigente, as empresas deverão efetuar o pagamento do 13º salário em duas parcelas, sendo a primeira até o dia 30 de novembro e a segunda até o dia 20 de dezembro de cada ano, sob pena de aplicação das penalidades previstas em lei.

**Parágrafo Terceiro** – Se o pagamento do salário for feito em cheque, a empresa dará ao trabalhador o tempo necessário para descontá-lo no mesmo dia. Não será permitido o pagamento com cheque de terceiros, nem com cheque de outra praça, mesmo sendo da própria empresa.

**Parágrafo Quarto** – As empresas diligenciarão para que todos seus empregados tenham preferencialmente conta salário sem ônus.

### CAPÍTULO III – ESPECIFICIDADES ECONÔMICAS SUPLEMENTARES

**Cláusula 18ª – Lanche** – As empresas se obrigam a fornecer lanches para seus empregados, gratuitamente, quando os mesmos forem escalados para trabalhos extraordinários, superiores à 02 (duas) horas.

**Cláusula 19ª – Uniforme** – As empresas que exigirem uniformes deverão fornecê-los, sem ônus para os empregados, em número de 03 (três) por ano, sob caução.

**Cláusula 20ª - Vale Transporte** - Nos termos da Lei no 7.619/1987 e do Decreto no 95.247/1987, as empresas concederão vale transporte a todos os seus empregados que fizerem jus ao benefício, sem ônus para os mesmos, em número suficiente para uso mensal. Ficam dispensadas dessa obrigação as empresas que oferecerem outro meio de transporte, bem como para as novas contratações de empregados cuja remuneração seja superior a 05 (cinco) pisos salariais da categoria profissional.

**Parágrafo Único** – Quando o meio de transporte oferecido for bicicleta, fica assegurado ao empregado o direito de aceitar ou não a utilização desta modalidade e, caso aceite, será necessária anuência do SINDEC.

DS  
10/05/2018

Rubrica  
CP

Rubrica  
DJA

## CAPÍTULO IV – CONDIÇÕES SOCIAIS ESPECIAIS

**Cláusula 21ª – Caixa** – Ao empregado que exerça a função de caixa ou substituto de caixa assegura-se o direito de presenciar a conferência do numerário ao final do expediente de trabalho, ficando isento de qualquer responsabilidade se a conferência não lhe for permitida.

**Parágrafo Primeiro** – Será feita a avaliação ergonômica do trabalho nos caixas, nos termos da NR 17. Independente de avaliação, será fornecido apoio para os pés.

**Parágrafo Segundo** – Não se permitirá o trabalho em equipamento que a esteira não esteja funcionando por prazo superior a 24 (vinte e quatro) horas. Exceto nos casos de equipamentos automáticos, não haverá pesagem nos caixas.

**Cláusula 22ª - Empregado Comissionado** - Caso a empresa faça a opção pela homologação da rescisão do contrato de trabalho, deverá constar do instrumento da rescisão o rol das comissões e horas suplementares realizadas nos últimos 12 (doze) meses.

**Parágrafo Primeiro** – Fica vedada a transferência do empregado comissionado de um estabelecimento para outro, contra a sua vontade, se da remoção resultar prejuízo para o mesmo.

**Parágrafo Segundo** – O empregado comissionado, balconista e todos que exerçam funções específicas, não relacionadas com cargas, não estão obrigados a tarefas de cargas e descargas ou entrega de mercadorias fora do estabelecimento, sob pena de ficar caracterizado o desvio de função.

**Parágrafo Terceiro** – As empresas que adotarem o sistema de pagamento com base em comissões auferidas nas vendas de seus empregados deverão permitir aos mesmos o acesso sobre suas vendas efetivamente realizadas caso haja divergência no montante.

**Cláusula 23ª – Empregado Estudante** – A jornada de trabalho do empregado estudante não poderá ser alterada se tal fato implicar em prejuízo ao comparecimento às aulas.

**Cláusula 24ª – Empregado Acidentado** – Em caso do empregado acidentado no trabalho ou no trajeto, o empregador prestará assistência necessária junto ao atendimento médico, bem como o preenchimento imediato da CAT e intervenção junto ao INSS, dentro de suas possibilidades e nos termos da legislação, para facilitar o acesso do trabalhador ao benefício.

**Cláusula 25ª – Seguro** – É garantida a contratação do seguro por acidente pessoal ou morte, sem ônus, a todo empregado do seguimento supermercadista, sendo mantidas as condições mais favoráveis já existentes.

**Parágrafo Único** – A empresa que deixar de cumprir o disposto no caput desta Cláusula, será penalizada com os valores estabelecidos na Cláusula 42ª desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Cláusula 26ª – Empregada Gestante** – A empregada supermercadista, que trabalhar em local insalubre ou incompatível com sua situação, mediante apresentação e atestado médico, deverá ser remanejada para local e função compatível com o seu estado gravídico, sem prejuízo do salário.

**Parágrafo Único** – As empresas que contarem com mais de 15 (quinze) empregadas com filhos em idade de amamentação deverão manter local destinado à guarda dos mesmos, facultado o convênio com creches. Independente da especificação deste parágrafo as empresas deverão conceder intervalo com o tempo para amamentação, conforme previsto no art. 396 da CLT.

**Cláusula 27ª – Estabilidade** – Os empregados afastados por auxílio doença terão garantia de emprego, ao cessar tal benefício, por 60 (sessenta dias), incluído no prazo, no máximo, 30 (trinta) dias de aviso prévio.

**Parágrafo Primeiro** – Fica vedada a demissão do trabalhador nos 12 (doze) últimos meses que antecedem a aquisição da aposentadoria, exceto nos casos de justa causa.

**Parágrafo Segundo** - Fica assegurada à empregada que tenha dado à luz a estabilidade provisória pelo período de 30 (trinta) dias após o término da estabilidade constitucional, podendo ser incluído ao referido lapso temporal o período do aviso prévio.

DS  
10/10/25

Rubrica  
CP

Rubrica  
DJA

**Cláusula 28ª – Transferência** - Assegura-se ao empregado transferido, na forma do art. 469 da CLT, a garantia de emprego por 04 (quatro) meses após a data da transferência, podendo, a critério da empresa, ser reconduzido ao local de origem em caso de não adaptação ao novo local de trabalho.

## CAPÍTULO V – CONTRATAÇÃO, RELAÇÃO DE TRABALHO E RESCISÃO

**Cláusula 29ª – Registro na CTPS – Documentos** – As empresas se comprometem a realizar registro na CTPS do empregado no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas após a admissão. Caso não o faça, poderá ser aplicada uma multa diária de 2,0% (dois por cento) sobre o piso da categoria, em favor do empregado prejudicado, limitando-se no total ao valor de 01 (um) piso salarial.

**Parágrafo Primeiro** – Será devido ao empregado a indenização correspondente a 01 (um) dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua Carteira de Trabalho após o prazo de 15 (quinze) dias. Para as empresas com matriz e departamento de pessoal fora da base territorial, esse prazo será de 20 (vinte) dias.

**Parágrafo Segundo** – Os empregadores se obrigam a fornecer recibo dos documentos entregues pelos candidatos pretendentes à vaga de emprego, no ato do recebimento dos mesmos.

**Cláusula 30ª – Contrato a Tempo Parcial** – O empregado contratado a tempo parcial receberá pagamento proporcional às horas trabalhadas, desde que respeitado o período mínimo de 04 (quatro) horas diárias.

**Cláusula 31ª – Rescisão Complementar** – Para o caso de finalização do contrato de trabalho cujas quitação das verbas rescisórias tenham ocorrido durante o ano de 2026, até a assinatura da presente Convenção Coletiva, e que necessitem de rescisão complementar, as mesmas serão feitas no prazo de até **06 (seis)** meses a contar da assinatura da Convenção Coletiva,

**Cláusula 32ª – Experiência** – O contrato de experiência será, no máximo, de 60 (sessenta) dias para o empregado que já tenha trabalhado no comércio, com comprovação na CTPS; e de até 90 (noventa) dias para quem nunca tiver trabalhado no comércio.

**Cláusula 33ª – Estagiários** – O trabalho do estagiário será permitido apenas em função que guarde relação direta com a sua formação e respeitada a legislação vigente sobre a matéria, não sendo permitido que o mesmo assuma função que não seja inerente às atribuições curriculares para o próprio estagiário.

**Cláusula 34ª – Capacitação** – As empresas, levando em conta seus interesses e disponibilidade estrutural e financeira, poderão promover cursos de capacitação ou reciclagem, isoladamente ou em parceria com entidades promotoras, sem ônus para os empregados, sendo comunicado com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, sendo que a participação nos mesmos não será contabilizada como tempo a disposição do empregador.

**Cláusula 35ª – FGTS/Extrato Analítico – Comprovantes de Taxas/Impostos** – As empresas se obrigam a fornecer o Extrato Analítico da conta do FGTS, bem como o extrato Módulo Visão Previdenciária (CNIS) ao trabalhador no momento da rescisão do contrato ou da quitação das verbas rescisórias.

**Parágrafo Único** – As empresas encaminharão ao SINDEC, até o 20º (vigésimo) dia do mês subsequente ao desconto, conforme preceitua o art. 583, § 2º, da CLT, os comprovantes de recolhimento/depósito da contribuição sindical dos seus empregados.

**Cláusula 36ª – Programa de Férias** – Os empregadores consultarão os seus empregados na definição do programa anual de férias, estabelecendo o período de gozo sempre que possível de consenso entre as partes, sendo que a comunicação ao empregado será feita com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, sendo que o início das mesmas não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados ou dias úteis já compensados.

**Cláusula 37ª – Faltas Abonadas** – Serão abonadas as faltas nas condições descritas a seguir:

- a) As faltas do empregado decorrente de exame vestibular, supletivo, provas curriculares e concursos oficiais, limitada à 02 (duas) faltas por ano e desde que comprovadas, sendo cientificado o empregador com no mínimo 04 (quatro) dias de antecedência;
- b) Durante 03 (três) dias consecutivos no caso de falecimento de ascendentes, descendentes ou cônjuge/companheiro sendo que nos dois casos será considerado somente até o 1º grau (pai, mãe, filhos) e irmãos, além do cônjuge/companheiro;

DS  
10/10/25

Rubrica  
CP

Rubrica  
DJA

- c) Durante 03 (três) dias consecutivos para casamento do empregado;
- d) No dia do internamento, da cirurgia (se for o caso) e da alta, quando acompanhando dependente;
- e) Quando necessário para obtenção de documentos legais e desde que devidamente comprovado (certificado de reservista, certidões de nascimento e casamento, título de eleitor, passaporte, carteira de habilitação de motorista, certidões da Justiça e da Secretaria de Segurança Pública);
- f) Durante 05 (cinco) dias quando se tratar de nascimento de filho, nos termos do ADCT da Constituição Federal.

**Cláusula 38ª – Recebimento do PIS** – Garante-se ao empregado licença do tempo necessário no dia em que tiver de se afastar para recebimento do PIS, quando não for creditado em conta do empregado.

**Cláusula 39ª – Aviso Prévio** – Para os empregados com mais de 48 (quarenta e oito) anos de idade e que tenham acima de 05 (cinco) anos de trabalho ininterrupto na mesma empresa, será concedido um abono equivalente a uma remuneração correspondente a um mês de salário.

**Parágrafo Único** – O empregado despedido fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar através de documento escrito a obtenção de novo emprego, desonerando a empresa do pagamento dos dias não trabalhados.

**Clausula 40ª - Acesso aos Locais de Trabalho – Quadro de Aviso** – Os representantes do SINDEC poderão visitar os locais de trabalho para contato, filiação e divulgação das atividades sindicais aos comerciários, após prévia comunicação por escrito à respectiva empresa, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas, aguardando em igual prazo a resposta. As empresas com 05 (cinco) empregados ou mais disponibilizarão espaços para comunicações do SINDEC que sejam de interesse dos empregados.

**Cláusula 41ª – Representantes e Dirigentes Sindicais** – Nas empresas que contarem com 25 (vinte e cinco) ou mais empregados e tiverem dirigentes sindicais do SINDEC, fica garantida a liberação de 01 (um) por empresa, durante 03 (três) dias por mês, sem prejuízo de sua remuneração, a pedido do SINDEC, desde que efetivados, por escrito, com antecedência mínima de 02 (dois) dias.

## CAPÍTULO VI – OUTRAS DISPOSIÇÕES

**Cláusula 42ª – Descumprimento – Penalidade** – Fica estipulada a multa de 01 (um) piso da categoria (demais funções) para o caso de descumprimento das obrigações constantes desta Convenção Coletiva de Trabalho, ocorrência de infração cometida por qualquer das entidades convenientes a multa reverterá em favor da outra. Quando a infração cometida pelo empregador, será este penalizado com a multa em favor do empregado prejudicado à razão de 01 (um) o piso da categoria do profissional atingido.

**Cláusula 43ª – Condições de Trabalho, Saúde e Segurança** – As empresas promoverão a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, realizando a análise ergonômica do trabalho, devendo a mesma abordar, no mínimo, as condições de trabalho, estabelecidas na NR 17.

- a) Não será exigido nem admitido o transporte manual de cargas, por trabalhador cujo peso seja suscetível de comprometer sua saúde ou sua segurança;
- b) Sempre que o trabalho puder ser executado na posição sentada, o posto de trabalho deve ser planejado ou adaptado para esta posição;
- c) Para as atividades em que os trabalhos devam ser realizados de pé, devem ser colocados assentos para descanso em locais em que possam ser utilizados por todos os trabalhadores durante as pausas;
- d) Para trabalho sentado ou que tenha de ser feito em pé, as bancadas, mesas, escrivaninhas, monitores ou equivalentes e os painéis devem proporcionar ao trabalhador condições de boa postura, visualização e operação e devem atender aos seguintes requisitos mínimos:
  - 1) Ter altura e características da superfície de trabalho compatíveis com o tipo de atividade, com a distância requerida dos olhos ao campo de trabalho e com a altura do assento;

DS  
10RDS

Rubrica  
CP

Rubrica  
DJA

- 2) Ter área de trabalho de fácil alcance e visualização pelo trabalhador;
- 3) Ter características dimensionais que possibilitem posicionamento e movimentação adequados dos segmentos corporais.

- e) Nas atividades que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica do pescoço, ombros, dorso e membros superiores e inferiores deve ser observado o seguinte;
- f) Todo e qualquer sistema de avaliação de desempenho para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie deve levar em consideração as repercussões sobre a saúde dos trabalhadores;
- g) Devem ser incluídas pausas para descanso;
- h) Quando do retorno ao trabalho, após qualquer tipo de afastamento igual ou superior a 15 (quinze) dias, a exigência de produção deverá permitir um retorno gradativo aos níveis vigentes na época anterior ao afastamento;
- i) Nos trabalhos realizados a céu aberto serão exigidas medidas especiais (como, por exemplo, uso de filtro solar, camisas com tecido especial, dentre outras) que protejam os trabalhadores contra a insolação excessiva, o calor, o frio, a umidade e os ventos inconvenientes, sem prejuízo do uso de EPI para os casos em que a atividade exigir;
- j) As empresas manterão instalações sanitárias que deverão ser separadas por sexo. O lavatório deverá ser provido de material para a limpeza, enxugo ou secagem das mãos, proibindo-se o uso de toalhas coletivas;
- k) Em todos os locais de trabalho deverá ser fornecida água potável, em condições higiênicas, por meio de copos individuais em condições higiênicas, sendo proibido o uso de recipientes coletivos. Onde houver rede de abastecimento de água, deverão existir bebedouros de jato inclinado e guarda protetora, proibida sua instalação em pias ou lavatórios, e na proporção de um bebedouro para cada 50 (cinquenta) empregados. Devendo garantir, nos locais de trabalho, suprimento de água potável e fresca em quantidade superior a 1/4 (um quarto) de litro, ou seja, 250ml (duzentos e cinquenta mililitros) por hora/homem trabalho;
- l) As infrações aos preceitos legais e/ou regulamentadores sobre segurança e saúde do trabalhador terão as penalidades aplicadas conforme o disposto no quadro de gradação de multas (Anexo I), obedecendo às infrações previstas no quadro de classificação das infrações (Anexo II) da NR 28 e ainda o valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do menor piso da categoria por trabalhador lotado na empresa.

**Cláusula 44ª – Contribuição Assistencial Laboral** – Em Assembleia realizada em 26 de outubro de 2025, em conformidade com o Edital publicado no jornal “Bahia Extremo Sul”, edição de 20/10/2025; publicado no Site do SINDEC e demais redes sociais, a categoria aprovou o desconto em folha de pagamento de 1,00% (um por cento), do salário mínimo vigente em 2026 (R\$ 16,21), nos meses de abril, maio, junho, julho, agosto, setembro, outubro, novembro e dezembro 2026, de todos os trabalhadores da categoria não associados, abrangidos pelos benefícios previsto nesta Convenção, a título de Contribuição Assistencial/Retributiva, para custeio do Sistema Confederativo da Representação Sindical, conforme previsto no Art. 8º, inciso IV da Constituição Federal, recolhendo-as até o dia 10 do mês subsequente ao mês descontado. No caso de atraso incidirá multa de 2% sobre o valor e juros de 1% ao mês. O pagamento deverá ser feito preferencialmente no Banco Bradesco S/A, conta 051314-8, agência 1652, através de boletos específicos.

**Parágrafo Primeiro** - O empregado não sindicalizado poderá opor-se aos descontos previstos nesta cláusula devendo, para tanto, comparecer à sede de seu Sindicato com cópia da identidade e, em formulário próprio, manifestar a sua livre intenção em até 30 (trinta) dias. O início do compute do prazo de 30 (trinta) dias será da data de assinatura desta convenção coletiva.

**Parágrafo Segundo** - Ao empregado admitido após o prazo de oposição disposto no parágrafo primeiro desta cláusula, será facultado o direito de oposição no prazo de 30 (trinta) dias da data de sua admissão.

Parágrafo Terceiro Caso a empresa receba o formulário de oposição do empregado após o processamento da folha do mês, o desconto daquele mês será efetivado, passando a ser suspenso a partir do mês seguinte.

**Cláusula 45ª – Taxa Assistencial Patronal** - As empresas filiadas ao SINDSUPER deverão recolher a taxa assistencial Patronal, nos termos da legislação vigente- inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal, e com disposição legal na alínea “E” do Art2º do Estatuto do SINDSUPER, sendo o prazo para pagamento até 31 de agosto de 2026, a importância conforme tabela a seguir:

PARA EMPRESAS QUE <b>NÃO POSSUEM</b> EMPREGADOS	R\$ 105,00	A VISTA
PARA EMPRESAS QUE POSSUEM DE <b>01 À 10</b> EMPREGADOS	R\$ 335,00	Parcelamento até 03x
PARA EMPRESAS QUE POSSUEM DE <b>11 À 50</b> EMPREGADOS	R\$ 837,00	Parcelamento até 03x

DS  
LORDS

Rubrica  
CP

Rubrica  
DJM

PARA EMPRESAS QUE POSSUEM DE <b>51 À 100</b> EMPREGADOS	R\$ 1.674,00	Parcelamento até 03x
PARA EMPRESAS QUE POSSUEM DE <b>101 À 500</b> EMPREGADOS	R\$ 2.512,00	A VISTA
PARA EMPRESAS QUE POSSUEM DE <b>501 À 1000</b> EMPREGADOS	R\$ 6.699,00	A VISTA
PARA EMPRESAS QUE POSSUEM DE <b>1001 À 2000</b> EMPREGADOS	R\$ 10.048,00	A VISTA
PARA EMPRESAS QUE POSSUEM MAIS DE <b>2000</b> EMPREGADOS	R\$ 17.508,00	A VISTA

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

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

**Cláusula 46ª – Não Punição** – As empresas respeitarão os direitos coletivos e individuais dos trabalhadores que reivindicarem das mesmas o cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**Cláusula 47ª – Foro Competente** – Fica eleito o Foro da Justiça do Trabalho de Teixeira de Freitas, BA, com exclusão de qualquer outro, por mais privilegiado que seja, para dirimir eventuais demandas ou pendências relativas à presente Convenção Coletiva de Trabalho, salvo as especificações previstas em lei.

O presente documento será assinado na modalidade de Assinatura Eletrônica, ficando justo e acertado: (i) partes: confirmo, via assinatura eletrônica, nos moldes do art. 10, da MP nº 2.200-2/2001, que estou de acordo com o presente documento, e, por estar plenamente ciente do seu conteúdo, reafirmo meu compromisso de observar e fazer cumprir as cláusulas aqui estabelecidas.

Teixeira de Freitas, BA, 08 de abril de 2026.

**Rafael Zeca**  
**PRESIDENTE DO SINDICATO DOS SUPERMERCADOS E ATACADOS DE AUTO-SERVIÇO DO ESTADO DA BAHIA - SINDSUPER**

DocuSigned by:

*IGOR OLIVEIRA ROSENO DA SILVA*

C7BBCFF4231145B...

**Dr. Igor Roseno**

**ADVOGADO SINDSUPER**

Assinado por:

*GP*

B9B92A09FF714C4...

**Gilvane Dos Santos Dias**

**PRESIDENTE – SINDEC**

Assinado por:

*Dr. JOSÉ ANTÔNIO*

16FED2FC4194495...

**Dr. José Antônio**

**ASSESSOR JURÍDICO - SINDEC**