

Americana, 22 de julho de 2.024.

Ao

SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CAMPINAS E REGIÃO

Ima Sra. Sanae Murayama Saito

Ref: Pauta de reivindicação para a Convenção Coletiva de Trabalho de 2024/2025

Segue a pauta de reivindicação para a Convenção Coletiva de Trabalho, para o período de 01.09.2024 a 31.08.2025, aplicável aos empregados do **COMÉRCIO VAREJISTA EM GERAL**, inclusive gêneros alimentícios no município de Cosmópolis.

1-) Manutenção da data-base para 1º de setembro.

2-) Reajuste salarial a partir de 01 de setembro de 2024, data-base da categoria profissional, sobre os salários fixos ou parte fixa dos salários, mediante aplicação do percentual do índice INPC/IBGE do período de 01.09.2023 a 31.08.2024, mais 7,00% (sete por cento) de aumento real, incidentes sobre os salários já reajustados em 01.09.2023.

3-) Manutenção das seguintes cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho com vigência pelo período de 01.09.2023 a 31.08.2024, com a aplicação do reajuste nos valores: cláusula quarta (Salários Normativos), cláusula quinta (Regime Especial De Piso Salarial – Repis – cláusula por adesão), cláusula sexta (Gratificação da Atividade de Caixa e Indenização de Quebra de Caixa) e cláusula quadragésima primeira (Do Trabalho nos dias Considerados Feriados).

4-) Manutenção de todas as cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho de 01.09.2023 a 31.08.2024, com as atualizações de valores, datas e períodos para adequação à CCT com vigência de 01.09.2024 a 31.08.2025, **exceto** para as seguintes cláusulas que se reivindica nova redação ou exclusão:

4.1-) CLÁUSULA QUARTA – SALÁRIOS NORMATIVOS

- Criação do parágrafo 4º, com a seguinte redação:

Parágrafo 4º - Caso a remuneração do empregado seja inferior ao salário mínimo nacional, em virtude da prática de jornada reduzida, inclusive no caso da garantia do comissionista, deverá o empregador complementar o valor da contribuição previdenciária mensal, de modo que a mesma tenha como base de cálculo o valor do salário mínimo nacional.

Justificativa: Empregados que recebem menos que o salário mínimo nacional não tem direito aos benefícios concedidos pelo INSS, apesar do desconto em folha da contribuição previdenciária.

4.2-) DÉCIMA SEGUNDA – GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO

- Nova redação do caput e excluir o parágrafo 3º:

Fica assegurada aos empregados em geral, sejam homens ou mulheres, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, nos termos dos artigos 51 (aposentadoria programada), 64 (aposentadoria especial), 70-B (aposentadoria por tempo de contribuição do segurado PcD) e 70-C (aposentadoria por idade do segurado PcD), 188 (aposentadoria proporcional), 188-A (aposentadoria a qualquer tempo com pré-requisitos), 188-H (aposentadoria por idade a qualquer tempo com pré-requisitos), 188-I (aposentadoria por tempo de contribuição com pré-requisitos), 188-J (aposentadoria por tempo de contribuição a qualquer tempo com pré-requisitos), 188-K (aposentadoria por tempo de contribuição a qualquer tempo com pré-requisitos), 188-L (aposentadoria por tempo de contribuição a qualquer tempo com pré-requisitos) e 188-P (aposentadoria especial com o somatório da idade e tempo de contribuição) do Decreto nº 3.048/99, com a redação dada pelo Decreto nº 10.410/20, garantia de emprego, como segue:

TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA	GARANTIA
25 anos ou mais	2 anos
10 anos ou mais	1 ano
5 anos ou mais	6 meses

Justificativa: Adequar à legislação vigente.

4.3-) CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO OU SE SALÁRIO AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA

- Inclusão da seguinte redação:

Parágrafo único - Quando o afastamento do empregado, se der por acidente de trabalho, a empresa fica obrigada ao pagamento das diferenças salariais apontada entre o valor recebido do INSS e a remuneração do empregado.

Justificativa: No momento que o empregado mais precisa de condição financeira para gasto com tratamento sua remuneração é reduzida.

4.4-) CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

- Alteração do “caput e acréscimo do parágrafo terceiro da cláusula:

Reconhecimento, por parte das empresas, de atestados médicos e odontológicos, regularmente preenchidos, passados pelos departamentos públicos, bem como com empresas que mantiverem convênio com a própria empresa.

Parágrafo único - Para as gestantes de até 6 (seis) meses de gravidez, serão aceitas declarações emitidas por enfermeiros (as), manuscrita ou digital, em atendimento em posto de saúde público, e apenas uma por mês. Em caso afastamento dos serviços somente por atestado médico.

Justificativa: Excluído do caput a previsão de passar pelo sindicato uma vez que inexistente pela entidade profissionais médicos ou odontológicos, e quanto a inclusão do parágrafo terceiro em razão das instituições públicas atenderem as gestantes nos primeiros 6 meses de gestação somente por enfermeiras.

4.5-) CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – EMPREGADA MÃE OU DETENTOR DE GUARDA

- Nova redação desta cláusula (alteração inclusive do título):

A empregada mãe ou o pai, ou detentor de guarda judicial física e exclusiva que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento de consultas médicas de seus filhos ou tutelados menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos, ou incapazes, no limite de uma consulta por mês, independentemente do número de filhos, e em casos de internações, bem como em caso de necessidade de cuidados intensivos de enfermidade, devidamente comprovadas nos termos da cláusula anterior, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante os respectivos períodos de vigência da presente convenção.

Parágrafo 1º - Caso mãe e pai trabalhem na mesma empresa, este benefício poderá ser concedido a um ou outro, alternativamente, a critério do empregador, obedecidas as condições estabelecidas no “caput” desta cláusula.

Parágrafo 2º - O gozo do direito ao abono de faltas para acompanhamento de consultas médicas previsto no “caput” desta cláusula não exclui o direito ao abono de faltas em caso de internação, bem como em caso de necessidade de cuidados intensivos de enfermidade.

Justificativa: Excluir a previsão de ausência ou inexistência da mãe, pois, a cláusula possibilita o detentor legal da guarda judicial acompanhar o menor, não pode haver restrição em relação ao pai, mesmo porque, se a mãe estiver impossibilitada, cabe ao pai essa obrigação de cuidar do filho, por força de lei. Quanto a inclusão de necessidade de cuidados intensivos de enfermidade, haja vista que às vezes o menor requer cuidados em casa por determinação médica. A inclusão da condição do parágrafo 1º, impedirá que ambos se beneficiem do abono.

Parágrafo 1º - Para utilização do Banco de Horas, a empresa deve protocolar TERMO DE ADESÃO através de preenchimento de formulário no site do Sindivarejista (www.sindivarejistacampinas.org.br), observando as normas previstas na CLT e obrigando-se ao cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho, e apresentar o modelo da minuta do acordo a ser firmado com os empregados, para análise, devidamente assinada pelo responsável legal da empresa.

Parágrafo 2º - O termo de acordo de Banco de Horas a ser firmado com os empregados, deverá conter as condições mínimas, quais sejam: **a)** período de vigência limitada ao dessa norma coletiva; **b)** limite de horas extras diárias; **c)** limite de 20 horas positivas por mês para o banco; **d)** quitação das horas positivas ao final do término do acordo, e em caso de rescisão de contrato de trabalho o pagamento das horas com o adicional previsto neste instrumento, sendo vedada a compensação no aviso prévio; **e)** as horas negativas em caso de rescisão contratual não poderão ser descontadas nas verbas rescisórias, exceto nos casos de dispensa por justa causa, que ensejará o desconto sem o adicional; **f)** 5 minutos no início e 5 minutos no final de cada jornada, não configura horas positivas e negativas diárias; **g)** compensação das horas positivas e negativas serão acertadas entre patrão e empregado; **h)** obrigação de informação mensal ao empregado no seu holerite das quantidades de horas positivas e negativas.

Parágrafo 3º - Observados os requisitos legais e as condições previstas no parágrafo 2º desta cláusula na minuta do acordo de Banco de Horas, bem como o cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho, os sindicatos patronal e laboral emitirão em conjunto o CERTIFICADO DE ADESÃO AO BANCO DE HORAS.

Justificativa: Estabelecer condições mínimas para uniformizar o procedimento.

5.2-) AUSÊNCIA JUSTIFICADA PARA CASAMENTO

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, até 3 (três) dias úteis consecutivos no caso de casamento; excluído o dia do casamento e não poderá ser computado o dia de sua folga no período.

Justificativa: Privilegiar o comerciário nubente e deixar claro os dias abonados.

5.3-) MULTA POR ATRASO DE PAGAMENTO DO SALÁRIO

Pelo atraso de pagamento de salário e 13º salário por descumprimento dos prazos legais, implicará na obrigação do empregador inadimplente de pagar multa de 10% na hipótese de atraso até 20 dias, e de 5% por dia no período subsequente, revertida em favor do empregado, ficando a respectiva multa limitada conforme o artigo 412 do Código Civil.

Justificativa: Essa previsão encontra-se amparo no Precedente Normativo nº 72 do TST.

5.4-) ACÚMULO DE FUNÇÕES

Quando o empregador exigir do empregado a realização de funções/tarefas múltiplas, caracterizando o acúmulo de função, a empresa pagará a título de acúmulo de função 40% (quarenta por cento) do salário.

5.5-) ESTABILIDADE RETORNO FÉRIAS

O empregado terá direito a 60 (sessenta) dias de estabilidade ao retornar de férias, devendo tal período integrar as verbas salariais para todos os fins de direito.

5.6-) FALTAS JUSTIFICADAS PARA PARTICIPAÇÃO EM REUNIÃO ESCOLAR DE FILHO

Os pais ou responsáveis legais terão até 08 (oito) horas abonadas por semestre para comparecer às reuniões de acompanhamento pedagógico dos filhos ou dependentes legais na escola.

5.7-) TELE VENDAS – E-COMMERCE

A jornada especial de trabalho para os trabalhadores em plataformas digitais de vendas, e-commerce, televendas e todos os tipos de comércio eletrônico deverá ser negociada com o sindicato profissional.

Parágrafo único - Enquanto não houver instrumento normativo do “caput”, o trabalho dos comerciários mencionados no “caput” deste artigo seguirá a jornada normal da Lei 12.790/2013.

5.8-) RENÚNCIA DO AVISO PRÉVIO TRABALHADO

O empregado dispensado sem justa causa com modalidade de aviso prévio trabalhado poderá renunciar ao seu cumprimento integral ou parcial, independentemente de novo emprego, mediante comunicação ao empregador, dispensada, nesta hipótese, a remuneração do período não trabalhado, com imediata rescisão contratual e início de contagem para o prazo de quitação das verbas rescisórias e homologação, sem prejuízo da indenização do aviso prévio proporcional da Lei 12.506/2011.

5.9-) FALTAS NO AVISO PRÉVIO TRABALHADO

As faltas injustificadas durante o cumprimento de aviso prévio trabalhado não estarão sujeitas ao art. 130 da CLT.

5.10-) RESSARCIMENTO POR SERVIÇOS PRESTADOS

Os Sindicatos Convenientes poderão cobrar remuneração com natureza de ressarcimento pela prestação de serviços, mormente os serviços prestados decorrentes de Convenção Coletiva de trabalho e Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo único – Os serviços prestados aos empregados e às empresas que pagam contribuição assistencial prevista neste instrumento estarão isentos do pagamento da remuneração de ressarcimento do caput desta cláusula.

5.11-) TERCEIRIZAÇÃO

Fica vedada a terceirização de mão de obra da atividade fim das empresas representadas pelo sindicato da categoria econômica, signatário da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

5.12-) TELEMEDICINA

Os empregadores se obrigam a contratar em favor de seus empregados representados pelo Sindicato Laboral Conveniente, a contar do 30º dia de contrato de trabalho, devidamente constantes da GFIP – Guia de Recolhimento do FGTS e Previdência Social, um PLANO DE TELEMEDICINA, que deverá garantir os parâmetros mínimos estabelecidos no caput, parágrafos, incisos e alíneas desta cláusula.

I – Os empregadores se obrigam a contratar e custear, até o limite de R\$ xx,xx (xxxxxxxxxx) mensais por empregado, Plano de Telemedicina nos moldes mínimos previstos nesta cláusula.

II – Os empregadores poderão contratar Plano de Telemedicina mais abrangente e benéfico do que o constante no caput, para os empregados que assim optarem, contudo, o Plano deverá garantir os parâmetros mínimos estabelecidos no caput, parágrafos e números desta cláusula, devendo ainda os empregadores apresentarem cópia do mesmo, ao Sindicato Laboral e Patronal, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, após a contratação ou quando solicitado.

Parágrafo 1º - Os empregados poderão incluir os seus dependentes no Plano de Telemedicina, com o pagamento total às expensas dos empregados, cujo valor correspondente será descontado em folha de pagamento, mediante autorização prévia e por escrito do empregado, nos termos do Enunciado de nº 342 do Tribunal Superior do Trabalho.

Parágrafo 2º - O Plano de Telemedicina que deve seguir o que determina a Lei 13.989/20, deve ainda garantir no mínimo 32 especialidades médicas e NÃO poderá prever fator moderador ou coparticipação para os procedimentos de consultas e NÃO poderá ter limite de utilização. Entretanto, poderá prever fator moderador ou coparticipação para as especialidades de saúde complementar como Nutrição, Psicologia, Fisioterapia, Estética, Acupuntura, etc.

Parágrafo 3º - Aos empregados, que vierem a se licenciar por motivos médicos e/ou previdenciários, deverá o empregador suportar o custo total das mensalidades de seus dependentes até o término da referida licença e, ao retorno do empregado as suas atividades laborais, serão descontados os valores suportados pelo empregador durante o período da licença médica e/ou previdenciária, referentes à parte devida pelo empregado.

Parágrafo 4º - O Plano de Telemedicina previsto nesta cláusula, deverá ser de pronto atendimento, 24 horas por 7 dias na semana. Não será aceito ainda em hipótese alguma, que o Plano de Telemedicina, esteja sob intervenção e/ou direção fiscal, recuperação judicial, ou funcionando sob efeito de liminar, fato que colocaria em risco o atendimento aos trabalhadores e seus dependentes.

Parágrafo 5º - O Plano de Telemedicina deverá possibilitar atendimento de consulta por videoconferência, durante 7 dias da semana e 24 horas por dia, contemplando avaliação completa do beneficiário, emissão de prescrição, solicitação de exames e emissão de atestados médicos digitais, em todos os casos com assinatura digital e QR-Code (Quick Response) e o valor da mensalidade deverá ser linear, com preço único, sem limite de idade e quantidade de usuários/beneficiários ativados, sem carência, pré-existência ou limite de utilização.

Parágrafo 6º - O Plano de Telemedicina deverá garantir no mínimo o atendimento de consultas virtuais/videoconferência, 100% gratuitas das seguintes especialidades médicas: Alergia, Imunologia - Pediátrica; Cardiologia; Cirurgia Geral; Cirurgia Vascular; Clínica Geral; Coloproctologia; Dermatologia; Dermatologia - Pediátrica; Endocrinologia/Metabologia; Gastroenterologia; Gastroenterologia - Pediátrica; Geriatria; Ginecologia/Obstetrícia; Hematologia - Pediátrica; Hematologia, Hemoterapia; Hepatologia; Homeopatia - Pediátrica; Infectologia - Pediátrica; Infectologia; Mastologia; Nefrologia; Oftalmologia; Otorrinolaringologia; Pediatria; Pneumologia; Pneumologia - Pediátrica; Psiquiatria; Reumatologia; Urologia.

Parágrafo 7º - O Plano de Telemedicina deverá impreterivelmente possibilitar o acesso do beneficiário às consultas gratuitas por videoconferência por aplicativo (App), mas também por site.

Parágrafo 8º - Os valores pagos a título de Plano de Telemedicina por parte da empresa, são efetivados a título indenizatório, não incorporando para qualquer efeito à remuneração.

Parágrafo 9º - Caso na data da assinatura desta CCT exista trabalhador afastado de suas capacidades laborais em decorrência de acidente de trabalho ou doença, será incluído no plano.

Parágrafo 10º - Aplica-se o disposto na presente Cláusula a todas as empresas e empregadores, inclusive os empregados (as) em regime de trabalho temporário, autônomos (as) e estagiários (as) devidamente comprovado o seu vínculo.

Parágrafo 11º - As empresas e/ou empregadores não serão responsabilizadas, sob qualquer forma, solidária ou subsidiariamente, na eventualidade da Seguradora contratada não cumprir com as condições mínimas aqui estabelecidas, salvo quando houver prova de culpa ou dolo.

Parágrafo 12º -. Caso o empregador não contrate o Plano de Telemedicina nos termos previstos nessa cláusula, seus parágrafos e números, no prazo ora estabelecido, incorrerá em multa mensal no valor de 10% (dez por cento) do salário base do empregado, por empregado prejudicado, que será revertido para o trabalhador.

5.13-) TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA

A empresa deverá proporcionar acessibilidade no ambiente de trabalho para o trabalhador com deficiência (PCD) e somente deverá exigir serviço que lhe permita executá-lo satisfatoriamente e sem comprometimento à sua saúde, integridade física, moral e mobilidade, em razão de sua deficiência.

Parágrafo único - A jornada normal de trabalho do trabalhador com deficiência (PCD) será reduzida em 30 (trinta) minutos no seu término diário e o intervalo para descanso e refeição ampliado em 30 (trinta) minutos, sem qualquer desconto salarial, reposição ou compensação horária.

5.14-) DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

A concessão do descanso semanal remunerado deverá ocorrer obrigatoriamente, dentro do período de 7 (sete) dias, conforme art. 7, XV, da Constituição Federal e OJ. nº 410 do TST.

Parágrafo único - No caso de a empresa conceder mais do que 4 (quatro) descansos semanais remunerados no mês, com o objetivo de cumprir as exigências legais, não poderá, em nenhuma hipótese, praticar a compensação ou lançamento no sistema de banco de horas, das horas relativas a essas eventuais folgas concedidas a mais.

5.15-) RELAÇÃO DE EMPREGADOS

As empresas ficam obrigadas a enviar ao Sindicato Profissional, quando solicitado no prazo de 10 dias, a relação de empregados (RE) contendo o nome completo do empregado, CPF, data de admissão, nº da CTPS, idade, cargo, data de nascimento e remuneração bruta, através de impresso próprio enviado e fornecido gratuitamente pelo Sindicato ou impresso adotado pela empresa que contenha referidas informações. No caso de desligamento do empregado deverá a empresa informar no próprio impresso a data de saída do mesmo.

5.16-) TRATAMENTO DE DADOS – LGPD

Desde que especificamente aprovado em sua Assembleia e na atuação em prol da categoria representada, na forma do disposto no Inciso III, do Art. 8º da Constituição Federal, o Sindicato Conveniente está autorizado a executar o tratamento de dados de seus representados, de acordo com as normas da Lei nº 13.709/2018 (LGPD), em especial de seus artigos 7º e 11, necessários e exclusivamente para cumprimento, em face da natureza representativa que detém, de suas obrigações constitucionais, legais ou decorrentes de convenções, acordos ou dissídios coletivos de trabalho.

5.17-) DA NÃO ANOTAÇÃO DO REGISTRO NA CTPS

Se a empresa não anotar o registro do contrato de trabalho na CTPS do empregado, nos termos do art., 29 da CLT, se sujeitará a multa de R\$200,00 (duzentos reais) por infração em favor do trabalhador prejudicado, sem prejuízo das demais sanções previstas na legislação.

5.18-) FORO COMPETENTE

As dúvidas e controvérsias oriundas do descumprimento das cláusulas contidas na presente convenção serão dirimidas pela Justiça Federal do Trabalho.

Solicitamos o agendamento de reunião o mais breve possível para darmos início nas tratativas de negociações.



**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO
COMÉRCIO DE AMERICANA, NOVA ODESSA E COSMÓPOLIS**

Presidente: Marcos Antonio Avansini