

Sumaré, 21 de julho de 2025

Ao

SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CAMPINAS E REGIÃO

Ilma. Sra. Presidente Sanae Murayama Saito

Ref: Pauta de reivindicação para a Convenção Coletiva de Trabalho de 2025/2026

Segue a pauta de reivindicação para a Convenção Coletiva de Trabalho, para o período de 01.09.2025 a 31.08.2026, aplicável aos empregados dos **LOJISTAS DO COMÉRCIO** dos municípios de Sumaré e Hortolândia -SP.

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

2-) Reajuste salarial a partir de 01 de setembro de 2025, 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 01.09.2024 a 31.08.2025, mais 5,00% (cinco por cento) de aumento real, incidentes sobre os salários já reajustados em 01.09.2024.

3-) Manutenção das cláusulas vigentes da Convenção Coletiva de Trabalho de 01.09.2024 a 31.08.2025 e seu respectivo aditamento, com aplicação do reajuste nos valores existentes e atualizações de datas e períodos para adequação à CCT com vigência de 01.09.2025 a 31.08.2026, **exceto** para as seguintes cláusulas que se reivindica novos valores, nova redação ou exclusão total ou parcial:

3.1-) **CLÁUSULA 4ª** - PISOS SALARIAIS

Aplicar os pisos abaixo para todas as empresas a partir de 01.09.2025, com a exclusão das cláusulas 4.1 a 4.1.13.

- a-) Empregados em Geral.....R\$ 2.500,00
- b-) Operador de Caixa.....R\$ 2.700,00
- c-) Garantia do Comissionista.....R\$ 3.200,00

3.2-) **CLÁUSULA 5ª** – INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA

- Valor de R\$ 270,00

3.3-) **CLÁUSULA 6ª – MULTA**

– Alterar a cláusula para:

No descumprimento de qualquer das cláusulas desta norma coletiva, incidirá multa, por infração, a cada ocorrência e por empregado envolvido, equivalente a 40% (quarenta por cento) do maior valor do piso salarial previsto neste instrumento, sendo 25% (vinte e cinco por cento) em favor do trabalhador e 15% (quinze por cento) em favor do Sindicato Laboral.

3.4-) **CLÁUSULA 11ª – GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO**

- Alterar a cláusula para adequar na legislação vigente:

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
20 anos ou mais	2 anos
10 anos ou mais	1 ano
5 anos ou mais	6 meses

§ 1º. Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do artigo 130 do Decreto nº 6.722/2008, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a sua emissão, que ateste, respectivamente, os períodos de 2 (dois) anos; 1 (um) ano ou 6 (seis) meses restantes para a implementação do benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para se aposentar.

§ 2º. A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez, podendo a obrigação ser substituída por uma indenização correspondente aos salários do período não cumprido ou não implementado da garantia, não se aplicando nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa e dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

§ 3º. O empregado que deixar de apresentar o extrato de informações previdenciárias nos termos do parágrafo primeiro ou de pleitear a aposentadoria na data em que adquirir essa condição, não fará jus à garantia de emprego e/ou indenização correspondente previstas no parágrafo anterior.

§ 4º. Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar as condições para aposentadoria em vigor, obrigam-se os signatários a manter nova negociação.

3.5-) **CLÁUSULA 12ª - ESTABILIDADE GESTANTE:**

- Excluir os parágrafos 1º e 2º

3.6-) **CLÁUSULA 15ª - ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA**

- Alterar o caput da cláusula para:

A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de idade, inválidos ou incapazes, no limite de uma por mês, 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 a vigência da presente Convenção.

3.7-) **CLÁUSULA 21ª - NOVO EMPREGO - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

– Alterar a cláusula para:

O empregado dispensado sem justa causa e o demissionário que obtiver novo emprego antes ou durante o prazo do aviso prévio, ficará desobrigado do seu cumprimento, desde que solicite a dispensa e comprove o alegado com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, dispensada, nesta hipótese, a remuneração do período não trabalhado.

3.8-) **CLÁUSULA 23ª – INÍCIO DAS FÉRIAS**

- Inclusão do parágrafo único:

A empresa que não pagar as férias até 02 (dois) dias antes do início de gozo, nos termos do art. 145 da CLT, ficará sujeita ao pagamento das férias em dobro.

3.9-) **CLÁUSULA 28ª - FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA**

-Alterar a cláusula para:

FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA, TIA, TIO, SOBRINHO, SOBRINHA

No caso de falecimento do sogro ou sogra, genro ou nora, tia, tio, sobrinho e sobrinha, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço nos dias do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário.

3.10-) **CLÁUSULA 31ª – DIA DO COMERCIÁRIO – BENEFÍCIO SINDICAL**

- Alterar a cláusula para:

Pelo Dia do Comerciário - 30 de outubro (art. 7º da lei 12.790 de 14.03.2013 – Lei do Exercício da Profissão de Comerciário) será concedido ao empregado comerciário, uma indenização correspondente a 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal de outubro/2025, já reajustada, a ser paga juntamente com o salário referente ao do referido mês ou do salário do mês subsequente ao da assinatura deste instrumento, se posterior.

Parágrafo único - A indenização prevista no “caput” deste artigo fica garantida aos empregados comerciários em gozo de férias e às empregadas comerciais em gozo de licença maternidade.

3.11-) **CLÁUSULA 35ª** – REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS

- Alterar o adicional de horas extras para 70% (setenta por cento).

3.12-) **CLÁUSULA 36ª** – REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS

- Alterar a alínea “c” para:

c) multiplicar o valor da média horária apurada na alínea “b” por 0,7 (zero vírgula sete), conforme percentual previsto na cláusula 35. O resultado é o valor do acréscimo;

3.13-) **CLÁUSULA 41ª** – DOS FERIADOS

a-) Alterar alínea “a” do inciso II para seguinte redação:

a-) a empresa que se ativar nos dias considerados feriados, somente poderá contar com o trabalho do seu empregado, que optar em fazê-lo, em jornada máxima de 8:00 (oito) horas, na conformidade do artigo 58 da CLT”; intervalo de 15 minutos quando a jornada for acima de 4:00 (quatro) horas e inferior a 6:00 (seis) horas, e 1:00 (uma) hora acima de 6:00 (seis) horas.

b-) Alterar alínea “b” inciso II para seguinte redação:

b-) pagamento das horas trabalhadas com o acréscimo do adicional de 100% (cem inteiros percentuais), calculando-se a remuneração do repouso dos comissionistas na forma da cláusula 37 da presente convenção coletiva de trabalho.

c-) Alterar alínea “c” do inciso II para seguinte redação:

c-) as empresas que têm cozinha e refeitórios próprios e/ou fornecem refeições, fornecerão alimentação nestes dias gratuitamente, ou fora destas situações, concederão indenização em dinheiro correspondente no valor de **R\$ 50,00** (cinquenta reais), até no início da jornada do feriado, a partir de 1º de setembro de 2025, não podendo fornecer lanche, independente da jornada de trabalho praticada.

d-) Incluir um parágrafo com a seguinte previsão:

As empresas quando notificadas pelo sindicato profissional, deverão no prazo máximo de 15 (quinze) dias corridos, apresentar a relação de todos os empregados com a indicação quais trabalharam no feriado solicitado e cópia dos holerites de quem trabalhou.

3.14-) **CLÁUSULA 42ª** – DO TRABALHO NO FERIADO DA SEXTA FEIRA SANTA

a-) Alterar a redação do § 4º para seguinte redação:

As empresas que têm cozinha e refeitórios próprios e/ou fornecem refeições, fornecerão alimentação nestes dias gratuitamente, ou fora destas situações, concederão indenização em dinheiro correspondente no valor de **R\$ 50,00** (cinquenta reais), até no início da jornada do feriado, não podendo fornecer lanche e concederão ainda VALE TRANSPORTE gratuito, de ida e volta ao trabalho com antecedência mínima de dois dias. independente da jornada de trabalho praticada.

b-) Incluir um parágrafo com a seguinte previsão:

As empresas quando notificadas pelo sindicato profissional, deverão no prazo máximo de 15 (quinze) dias corridos, apresentar a relação de todos os empregados com a indicação quais trabalharam no feriado solicitado e cópia dos holerites de quem trabalhou.

3.15-) **CLAÚSULA 54ª** – DA ASSISTÊNCIA NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

– Alterar a cláusula para:

As rescisões de contrato de trabalho cujos empregados tiverem mais de 01 (um) ano de serviço (contrato), serão efetuadas obrigatoriamente perante a entidade sindical profissional, sob pena de ineficácia do instrumento rescisório.

§ 1º - A homologação da rescisão de contrato de trabalho perante o sindicato profissional deverá ocorrer em até 30 (trinta) dias após o prazo para o pagamento das verbas rescisórias, previsto no § 6º, do art. 477 da CLT, sob pena de pagamento de uma multa equivalente ao salário nominal do empregado, a seu favor.

§ 2º - A empresa deverá requerer o agendamento da homologação perante o sindicato de classe no mesmo prazo do pagamento das verbas rescisórias estabelecido no § 6º, do art. 477 da CLT.

§ 3º - Caso não haja comparecimento do empregado na homologação previamente comunicada e comprovada pela empresa, fornecerá o sindicato profissional, certidão atestando a ausência, ficando a empresa isenta da multa estipulada no parágrafo 1º.

§ 4º - Uma vez realizado o ato, ele terá eficácia liberatória e manutenção jurídica em relação às rubricas trabalhistas consignadas no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.

3.16-) **CLAÚSULA 57ª** – DO PRÊMIO ASSIDUIDADE/PONTUALIDADE

a-) Valor R\$ 200,00

b-) incluir no parágrafo 2º, que não prejudicarão ao recebimento do prêmio, **a gestante duas vez no mês**, e acertar redação para :

§ 2º - Não prejudicarão a percepção do prêmio instituído nesta cláusula as faltas oriundas de: **a-)** de casamento, conforme estabelecido art. 473, II, da CLT; **b-)** falecimentos, conforme estabelecido no artigo 473, I, da CLT; **c-)** gestante duas vezes por mês; e **d-)** pela doação voluntária de sangue, devidamente comprovada pelo atestado da instituição coletora de sangue, observados os limites estabelecidos no artigo 473, IV, da CLT.

c-) incluir novo parágrafo com a seguinte redação:

Parágrafo xx - No mês em que houver admissão, rescisão contratual e férias, o empregado receberá o prêmio proporcionalmente aos dias trabalhados, desde que tenha cumprido integralmente sua jornada normal diária de trabalho em todos os dias que deveria trabalhar, excepcionadas as faltas de que trata o parágrafo segundo desta cláusula.

4-) CLÁUSULAS NOVAS

4.1-) DO PAGAMENTO DE DIÁRIAS, ALIMENTAÇÃO E HOSPEDAGEM AO EMPREGADO QUE PRESTA SERVIÇO FORA DE SEU LOCAL HABITUAL E PRESTAÇÃO DE SERVIÇO

A empresa que exigir serviço de seu empregado fora de seu local habitual de prestação de serviço, pagará ao empregado uma diária correspondente a 30% (trinta por cento) do seu salário diário, fornecerá alimentação e, se houver pernoite pagará valor referente a hospedagem.

4.2-) VALE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO/CESTA BÁSICA

O empregador fornecerá a todos os empregados, a partir de 01 de setembro de 2025, o valor mínimo de **R\$ 25,00** (vinte e cinco reais) por dia de trabalho a título de vale alimentação/refeição/cesta básica, que no caso de se optar por cesta básica, o valor mensal deverá ser de no mínimo **R\$ 550,00** (quinhentos e cinquenta reais).

Parágrafo único. O valor da vale alimentação/refeição previsto nesta cláusula não se aplica a domingos e/ou feriados que tenham disciplina própria em acordo ou Convenção Coletiva de trabalho.

4.3-) ATRASO DE PAGAMENTOS DE SALÁRIO, 13º SALÁRIO e FÉRIAS

Obrigam-se as empresas a cumprirem fielmente os prazos legais para pagamento de salários, 13º salários (1ª e 2ª parcelas) e férias mais um terço e abono pecuniário de férias mais um terço.

Parágrafo único. No caso de atraso no pagamento das verbas consignadas *no caput* as empresas pagarão, além da correção monetária, multa equivalente a 1/30 (um trinta avos) do saldo da remuneração por dia de atraso, limitado a 10% (dez por cento) do valor do salário devido, sem prejuízo da multa prevista por infração desta Convenção e da correção monetária.

4.4-) DESCONTOS VEDADOS

Os empregados não poderão ser responsabilizados ou sofrerem qualquer desconto salarial por valores desvirtuados em compras realizadas e pagas por meio de cartão de crédito, cartão bancário, Cheques, PIX ou outro meio eletrônico aceito pela empresa como forma de pagamento.

4.5-) GARANTIA DE EMPREGO AO PORTADOR DO VÍRUS HIV

Ao empregado comprovadamente portador da síndrome da imunodeficiência adquirida (AIDS) será garantido o emprego até o seu afastamento pelo INSS, desde que tenha comunicado essa circunstância a empresa em até 60 dias após a demissão.

4.6-) GARANTIA DE EMPREGO AO PORTADOR DE NEOPLASIA (CÂNCER)

Ao empregado que comprovar ser portador de Neoplasia Maligna, no prazo de 60 (sessenta) dias após eventual notificação de dispensa sem justa causa pela empresa, terá garantia/estabilidade no emprego.

4.7-) JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO

O Contrato de Trabalho com jornada de trabalho inferior ao estabelecido na Lei nº 12.790/2013, somente será possível mediante Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

4.8-) DSR

Fica assegurado ao empregado, nos serviços que exijam trabalho aos domingos, um descanso semanal remunerado estendido – DSRE de 48 horas consecutivas, que deverá ocorrer no mais tardar no dia subsequente ao sexto dia consecutivo de trabalho.

Parágrafo único. O descanso semana remunerado estendido – DSRE- deverá ser concedido ao empregado em pelo menos, duas oportunidades do mês, com início ou término aos domingos.

4.9-) 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.

4.10-) ABONO DE FALTA A MULHER COMERCIÁRIA – EXAME PREVENTIVO

Visando a prevenção da saúde, fica autorizada a falta de 02 (dois) dias, durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, para a mulher comerciária, desde que previamente agendada, para realização de exames preventivos de câncer de mama e de colo de útero; após os exames, no retorno ao trabalho, é indispensável, a apresentação do atestado/declaração médico, como prova de que a folga foi usada para esta finalidade, e não poderão ser descontadas do salário ou inseridas como compensação de horas.

4.11-) ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO – EXAME PREVENTIVO

Visando incentivar a prevenção e preservação da saúde do empregado comerciário, fica autorizado a falta de 02 (dois) dias, durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, para realização de exames preventivos de próstata e laboratoriais, devendo apresentar atestado/declaração de realização do respectivo exame.

4.12-) ATIVIDADES INSALUBRES GESTANTES

Fica proibido o trabalho da gestante ou lactante em locais de atividades insalubres.

4.13-) 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.

4.14-) E-COMMERCE/COMISSIONISTA

As empresas que atuam no e-commerce assumem o compromisso de promover cursos de capacitação e treinamento aos empregados que, porventura, sejam impactados pela reestruturação de atividades para e-commerce para que os mesmos sejam integrados às atividades laborais online.

Parágrafo único - caso a empresa faça uso de recurso de comunicação via “mobile” deverá fornecer os equipamentos necessários para execução do trabalho.

4.15-) 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.

4.16-) FALTAS NO AVISO PRÉVIO TRABALHADO

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

4.17-) DEMISSÃO EM MASSA

A empresa que, em razão de conjuntura econômica adversa ou problemas de natureza econômica, financeira, estrutural ou tecnológica que coloquem em risco o negócio ou afetem a atividade empresarial, tiver que promover demissão em massa, deverá negociar com o sindicato laboral os critérios a serem observados, em cumprimento ao disposto na tese de repercussão geral do STF – Tema 638.

4.18-) 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.

4.19-) CONCESSÃO DE ASSENTOS PARA DESCANSO

Quando for exigido do empregado trabalho, cuja execução do trabalho ocorrer em pé, a Empresa fornecerá cadeira para descanso, nos termos do artigo 199 da CLT e NR 17 do MTE.

4.20-) REFEITÓRIOS

No caso das empresas que não oferecem vale refeição e que oferecem alimentação, deverá assegurar as condições de higiene e conforto para a ocasião das refeições, devendo atender os seguintes requisitos: Local adequado fora da área de trabalho; Limpeza, arejamento e boa iluminação; Mesas e assentos em número correspondente ao de usuários; Fornecimento de água potável aos trabalhadores por meio de individuais ou bebedouros de jato inclinado; Refrigerador para conservação dos alimentos; Micro-ondas ou similar para aquecer as refeições.

4.21-) RELAÇÃO DE EMPREGADOS

As empresas ficam obrigadas a enviar ao Sindicato Profissional, quando solicitada e no prazo de 10 dias, a relação dos empregados ou a relação de empregados do FGTS digital.

Parágrafo único. o não cumprimento do contido do *caput* da presente cláusula sujeitará o infrator ao pagamento de multa no importe de **R\$ 1.000,00** (um mil reais), por empregado, em favor do Sindicato.

4.22-) 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 no valor do maior piso salarial deste instrumento, por infração em favor do trabalhador prejudicado, sem prejuízo das demais sanções previstas na legislação.

4.23-) HORÁRIO DE TRABALHO NO DIA 24 DE DEZEMBRO DE 2025 E NO DIA 31 DE DEZEMBRO DE 2025

As empresas não poderão exigir o trabalho dos empregados após as 18h00 do dia 24 de dezembro e após as 15h00 do dia 31 de dezembro, sob pena de pagamento de multa de **R\$ 2.000,00** (dois mil e quarenta reais) a ser paga diretamente para cada empregado.

4.24-) TRATAMENTO DE DADOS – LGPD

Em razão da aprovação em sua Assembleia e na atuação em prol da categoria representada, na forma do disposto no Inciso III, do Art. 8º da Constituição Federal, os Sindicato profissional 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.

4.25-). ACORDOS INDIVIDUAIS. VALIDADE

Fica pactuado entre as partes convenientes que os acordos individuais e ou plúrimos entre empregados e empregadores não terão validade perante as normas fixadas em convenção coletiva de trabalho, salvo se for mais benéfico ao trabalhador.

4.26-) TERCEIRIZAÇÃO

Fica estabelecido que na hipótese de contratação de mão de obra através de empresa prestadora de serviços, aos trabalhadores terceirizados tenham garantidos pelos contratantes, os mesmos direitos trabalhistas previstos para os comerciários, sem nenhuma distinção, restando, portanto, assegurada por previsão contratual a observância desta convenção coletiva de trabalho, quanto aos pisos salariais e demais benefícios e cláusulas econômicas.

4.27-) PROIBIÇÃO DE ATOS DE ANTSSINDICALIDADE

Nos termos do artigo 2º da Convenção 98 da OIT, as entidades convenientes, representantes da categoria profissional e da categoria econômica, gozarão de proteção contra quaisquer atos de ingerência de uma entidade na outra, quer diretamente, quer por meio de seus agentes, membros ou representados.

§ 1º - Constituem-se em atos antissindicais medidas ou atos praticados na vigência deste instrumento que tenham por objetivo impedir ou limitar a liberdade ou a atividade sindical, dentre eles, os descritos na Orientação 13, da CONALIS/MPT, aprovada em 27/abril/2021.

§ 2º - Identificada ocorrência de ato antissindical, seu agente incorrerá na multa, por infração e por empregado e sem prejuízo das demais sanções legais, nos valores previstos na cláusula Multa desta Convenção, e na indenização de **R\$ 1.000,00** (um mil reais) por empregado, a serem pagos em favor do prejudicado.

4.28-) DA LIMITAÇÃO DE AUTOMAÇÃO EM POSTOS DE TRABALHO

As empresas poderão utilizar-se de implementação de tecnologia de automação, desde que não implique na supressão de postos de trabalho existentes.

§ 1º - Nos casos de automação de departamentos e setores com uso de tecnologia de automação e I.A. (inteligência Artificial) deverão ser adotadas pelas empresas medidas que incluam o reaproveitamento e a realocação de trabalhadores, por meio de processos de readaptação, capacitação para novas funções, treinamento e redução da jornada de trabalho.

§ 2. - Não havendo possibilidade de reaproveitamento dos trabalhadores atingidos, deverão ser observadas, por meio de negociações e acordos coletivos, na dispensa dos trabalhadores, condições que incluam além dos direitos legais benefícios próprios inclusive de capacitação.

§ 3º - É anulável a ruptura contratual decorrente de processo de automação, quando descumprido o disposto nesta cláusula.

4.29-) 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.

4.30-) ABONO DE FALTA PARA ACOMPANHAMENTO DE IDOSO

O comerciário (a) que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus pais ou mães, nos termos do Estatuto do Idoso, ou inválidos ou incapazes, bem como em caso de necessidade de cuidados intensivos de enfermidade, no limite de uma por mês, e em casos de internações, devidamente comprovadas na forma da cláusula denominada “ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS”, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante a vigência da presente Convenção.

4.31-) ESTABILIDADE RETORNO FÉRIAS

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

4.32-) REUNIÕES E TREINAMENTOS

Fica vedado marcar reuniões e treinamentos antes e após a jornada de trabalho.

4.33-) 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.

4.34-) **TRABALHO NO FINAL DO ANO (NATAL)**

Nos últimos 10 dias que antecede o Natal, de segunda a sexta-feira, a jornada de trabalho deverá encerrar as 22:00 horas, e assegurado 1:00 hora de intervalo para o jantar, caso a jornada seja superior a 8:00 horas.

Parágrafo único – A empresa deverá fornecer transporte gratuito para o jantar se realizado na casa do trabalhador (ida e volta), ou fornecer refeição no valor mínimo de **R\$ 30,00** (trinta reais).

4.35-) **BANCO DE HORAS**

Para as empresas que adotam o sistema de banco de horas em acordo individual pelo período de até 6 (seis) meses, devem observar as seguintes regras:

§ 1º - Fica limitado a quantidade em 20 horas extras mensais no banco de horas, e vedada a compensação de horas positivas no período de cumprimento de aviso prévio dado pela empresa, as quais deverão ser pagas juntamente com as verbas rescisórias com o adicional de 70% (setenta por cento) previsto neste instrumento.

§ 2º - Em caso de demissão sem justa causa, o saldo devedor pelo empregado será assumido pela empresa, exceto nos casos de dispensa por justa causa, comum acordo entre as partes ou demissão voluntária, que ensejará o desconto das horas, sem o adicional de horas extras.

§ 3º - No caso de afastamento do empregado, em razão de gozo de benefício previdenciário (exceto afastamento por aposentadoria por invalidez), o saldo do banco de horas existente no momento do afastamento será congelado até o retorno laboral do empregado ou conversão do benefício em Aposentadoria por Invalidez.

§ 4º - O empregado afastado do emprego por Aposentadoria por Invalidez fará jus ao recebimento do saldo do banco de horas acrescidas do adicional de 70% (seteenta por cento) em relação à hora normal, no prazo de até 60 (sessenta) dias da data em que a empresa tenha recebido a comunicação da concessão do benefício previdenciário.

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



**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO
COMÉRCIO DE SUMARÉ E HORTOLÂNDIA**
Presidente: Nanci T. Fellipe