

Americana, 27 de agosto de 2.025.

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 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 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 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 seguintes cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho com vigência pelo período de 01.09.2024 a 31.08.2025, 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 01.09.2024 a 31.08.2025, com as atualizações de valores, 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 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.

4.6-) CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – INÍCIO DAS FÉRIAS

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.

Justificativa: Ocorrência em excesso sem qualquer punição.

4.7-) CLÁUSULA TRIGÉSIMA – CHEQUES DEVOLVIDOS

- Alterar a cláusula para:

- DESCONTOS VEDADOS

Os empregados não poderão ser responsabilizados por valores desvirtuados em compras feitas por meio de cartão de crédito, cartão bancário, Cheques, PIX ou outro meio eletrônico aceito pela empresa como forma de pagamento, desde que o mesmo tenha cumprido as normas pertinentes ou ocorrer a devolução das mercadorias aceita pela empresa.

Justificativa: Adequação a realidade atual.

4.8-) CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)

- Incluir a seguinte previsão

Parágrafo único – Fica vedado qualquer desconto no adiantamento salarial, salvo eventual retenção legal do IRRF.

Justificativa: Empresas tem promovido descontos no adiantamento salarial além do IRRF.

5-) CLÁUSULAS NOVAS

5.1-) 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 25% de seu salário diário, fornecerá alimentação e, se houver pernoite pagará valor referente a hospedagem.

5.2-) 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.

5.3-) 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.

5.4-) 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.

5.5-) 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.

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-) 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.

5.8-) 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.

5.9-) ATIVIDADES INSALUBRES GESTANTES

Fica proibido o trabalho da gestante ou lactante em locais em que suas atividades sejam consideradas insalubres, com o afastamento automático da gestante ou lactante da atividade e ou local de trabalho insalubre.

5.10-) 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.

5.11-) 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.

5.12-) 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.

5.13-) FALTAS NO AVISO PRÉVIO TRABALHADO

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

5.14-) 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.

5.15-) 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.

5.16-) REFEITÓRIOS

No caso das empresas que não oferecem vale refeição e que oferecem alimentação, dever-se-á 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.

5.17-) 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, por empregado, em favor do Sindicato.

5.18-) 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.

5.19-) 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, o Sindicatos profisisonal está autorizados 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.

5.20-) 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.

5.21-) PROIBIÇÃO DE ATOS DE ANTISSINDICALIDADE

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 por empregado, a serem pagos em favor do prejudicado.

5.22-) 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.

§ 2º - 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.

5.23-) 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.

5.24-) 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.

5.25-) 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, 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.

5.26-) REUNIÕES E TREINAMENTOS

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

5.27-) 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.

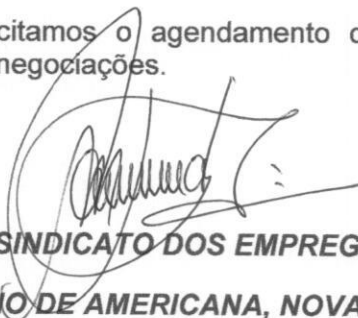
5.28-) DA NÃO ANOTAÇÃO DO REGISTRO NA CTPS

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.

5.29-) 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