

O COMERCÍÁRIO

Informativo do Sindicato dos Comerciários de Campina Grande e Região - Filiado à
FECONESTE/CTB/CNTC - Ano 35 - Nº 119 - Outubro de 2024

STF DEBATE DIREITO A FOLGA QUINZENAL DAS MULHERES AOS DOMINGOS

O Plenário do Supremo Tribunal Federal discute, desde o último dia 25 de agosto, em julgamento virtual, o direito de descanso quinzenal das mulheres aos domingos. A Corte analisa a condenação de uma rede varejista ao pagamento em dobro às suas empregadas das horas de serviço prestado no segundo domingo consecutivo, que deveria ser reservado ao descanso.

O artigo 386 da CLT prevê que, caso haja trabalho aos domingos, deve ser organizada uma escala de revezamento quinzenal, para favorecer o repouso nesses dias.

O caso foi levado à Justiça por um sindicato de Santa Catarina. O Tribunal Superior do Trabalho manteve a sentença que estabeleceu pagamento das verbas. Ao STF, a empresa alegou que a escala diferenciada de repouso é inconstitucional, pois viola a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres.

Em outubro do último ano, a ministra Cármen Lúcia, relatora do caso, manteve a condenação. Segundo ela, o dispositivo da CLT protege a saúde das trabalhadoras, considerando as condições específicas impostas pela realidade social e familiar.

Na visão da magistrada, a decisão do TST está de acordo com a jurisprudência do STF, que já validou a possibilidade de tratamento diferenciado de gênero para garantir a proteção de direitos fundamentais sociais das mulheres.

Agora, o caso é analisado pelo

Plenário. Cármen manteve a fundamentação de sua decisão monocrática e já foi acompanhada pelos ministros Alexandre de Moraes e Cristiano Zanin.

Por outro lado, Luiz Fux e Luís Roberto Barroso divergiram da relatora e votaram pela aplicação de uma regra da [Lei 10.101/2000](#), direcionada ao trabalho no comércio, segundo a qual o repouso semanal deve coincidir com o domingo pelo menos uma vez no período máximo de três semanas.

Em seu voto, Fux apontou que a regra da lei de 2000 é especial e, portanto, deve prevalecer sobre a previsão da CLT — que é geral e aplicável a todas as atividades.

Segundo ele, a obrigatoriedade do descanso quinzenal aos domingos aumenta "os incentivos para que o maior volume de trabalho não remunerado recaia sobre as mulheres", pois tais dias costumam ser dedicados às atividades domésticas.

"Políticas públicas como esta podem ocasionar prejuízos ao próprio desenvolvimento feminino no mercado, uma vez que a mulher, ao invés de direcionar seu tempo a prover o próprio sustento, possivelmente precisaria dedicar este seu dia 'de



folga' à realização de tarefas de responsabilidade comum de todo o esteio familiar, reduzindo, portanto, suas possibilidades de crescimento profissional e, conseqüentemente, também, sua independência", assinalou.

Para o magistrado, se a preocupação fosse realmente com o descanso da mulher e a compensação pela dupla jornada (trabalho remunerado e tarefas de casa), seria melhor organizar as folgas em dias úteis da semana, quando os filhos estão na escola e o marido no trabalho; ou dar mais dias de folga remunerada para as mulheres no mês.

Fonte: [Conjur.com.br](#) (Consultor Jurídico)

ATENÇÃO COMERCÍÁRIO!

NÃO ESQUEÇA QUE O SINDICATO JÁ GARANTIU NOVO AUMENTO DO SEU PISO SALARIAL PARA JANEIRO/2025: PASSA DE R\$ 1.480 PARA R\$ 1.525

TRABALHADOR DE SUPERMERCADO: CONHEÇA OS BENEFÍCIOS QUE O SINDICATO CONSEGUIU PARA VOCÊ

Além das rodadas de negociações com os patrões para fechar as convenções coletivas garantindo e mantendo conquistas para os trabalhadores, a direção do Sindicato dos Comercários de Campina Grande e Região também conseguiu vários outros benefícios, por enquanto somente para a categoria de supermercado, mas o trabalho continua com a finalidade de expandir para os outros setores. Conheça agora os benefícios que o sindicato conseguiu para você, trabalhador de supermercado:

SOBRE FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTAS ACOMPANHAMENTO HOSPITALAR OU CLÍNICO

Fica assegurado o abono de faltas do empregado(a), sem discriminação de sexo, quando comprovado dia e hora que decorreu de prestação de socorro hospitalar ou acompanhamento de dependentes legais (cônjuge, filhos[as] ou pais dependentes) para atendimento médico.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Caso o socorro hospitalar ou acompanhamento seja de filhos(as) e ambos os pais(mães) trabalhem na mesma Empresa, a ausência remunerada caberá tão somente a um deles.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O abono de faltas ao empregado (a) mencionado no caput desta cláusula refere-se apenas ao período (horário) de atendimento hospitalar, devendo o empregado(a) retornar ao trabalho após o período de atendimento, estando limitado o abono a 120 (cento e vinte horas) horas por semestre.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para o acompanhamento de tratamento periódico de filho(a) autista em unidade hospitalar, clínicas, posto de saúde, escolas específicas, atendimento em consultórios de psicologia/psiquiatria, mediante apresentação de requerimento formal à empresa, acompanhado de laudo médico original que ateste o diagnóstico de autismo do filho e a necessidade de tratamento, é possibilitada a flexibilização da jornada de trabalho e utilização de banco de horas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE GESTANTE

Fica assegurada a ESTABILIDADE PROVISÓRIA da gestante a partir de sua gravidez, encerrando-se 6(seis) meses após o parto.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – REGRAS PARA UTILIZAÇÃO DE SANITÁRIOS

As empresas se comprometem a adotar condutas que facilitem a substituição do empregado(a) mediante a necessidade de utilização de sanitários durante a jornada de trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

As empresas, sindicatos e trabalhadores(as) se comprometem a combater permanentemente, através de ações positivas e instrutivas a prática do assédio moral e sexual decorrente do ambiente de trabalho.

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES

BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES		
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO	DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X R\$ 555,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA À FAMÍLIA DO RECÉM-NASCIDO EM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, PARA CONTRIBUIR COM O CONFORTO E ADAPTAÇÃO NA CHEGADA DO NOVO MEMBRO FAMILIAR, SEM QUALQUER COMPROVAÇÃO DE GASTO.
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	1X R\$1.665,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, CURSOS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NA ÁREA DE INTERESSE DO BENEFICIÁRIO, PARA MANUTENÇÃO E MELHORIA DA RENDA FAMILIAR. TAL VALOR SERÁ ENCAMINHADO DIRETAMENTE AO ÓRGÃO DE CAPACITAÇÃO ESCOLHIDO PELO BENEFICIÁRIO, EM CASO DE SALDO, ESTE SERÁ DISPONIBILIZADO PARA CUSTEIO DE LOCOMOÇÃO E ALIMENTAÇÃO.
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	3X R\$555,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO A ELE OU AOS FAMILIARES, UM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	3X R\$330,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA OU DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X R\$ 4.500,00	EM CASO DE FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ AS PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS AO FUNERAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORÁRIO DO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SALDO REMANESCENTE SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMÓ DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.
BENEFÍCIO APOIO SOCIAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO SOCIAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO APOIO PSICOLÓGICO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO APOIO NUTRICIONAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO VALE EMERGENCIAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR, UMA ANTECIPAÇÃO SALARIAL EMERGENCIAL DE FORMA RÁPIDA E COM JUROS MENORES QUE OS PRATICADOS NO MERCADO. SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.
BENEFÍCIO APOIO ODONTOLÓGICO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR DO SEGMENTO, ATENDIMENTO ODONTOLÓGICO EM REDE CREDENCIADA POR MEIO DE EMPRESA TERCEIRIZADA. OS SERVIÇOS NÃO SUPOSTADOS POR ESTE CONVÊNIO TERÃO VALORES ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO.

Trabalhador, você não pode esquecer também que os telefones para contato do BSF – Benefício Social Familiar - voltado para os trabalhadores e empresa é o 0800 773 3738 ou 0800 580 3738. Também é possível entrar em contato pelo WhatsApp número 19 9 9600-0620.

EXPEDIENTE

Informativo do Sindicato dos Comercários de Campina Grande e Região - Filiado à CTB/CNTC e FECONESTE
 Rua Venâncio Neiva, 91/93, 1º Andar, Centro
 Ano 35 nº 119 - Outubro de 2024
 Fones: (83) 3321.3765 / 3341.1430
 E-mail: comercariocg@bol.com.br | comercariocg.com.br

Presidente: José Rogério Gonçalves de Moura
 Jornalista responsável:
 Apolinário Pimentel - DRT: 656
 Diagramação: Silvana Ramos - (83) 98855.8619
 Impressão: SERGRAF - (83) 3321.4829
 Tiragem: 2 mil exemplares