

**Instrumento Coletivo ainda não transmitido, passível de alteração.**

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR028128/2024

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DO RIO DE JANEIRO, CNPJ n. 33.644.360/0001-85, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCIO AYER CORREIA ANDRADE;

E

SINDICATO DOS LOJ DO COM DO MUNICIPIO DO RIO DE JANEIRO, CNPJ n. 33.649.542/0001-49, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALDO CARLOS DE MOURA GONCALVES;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2024 a 30 de abril de 2025 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **empregados no Comércio EXCETO a Categoria Profissional dos Empregados que tenham vínculo empregatício com micro, pequenas, médias e grandes empresas enquadradas nas seguintes atividades econômicas: No comércio atacadista de drogas, medicamentos e produtos farmacêuticos, homeopáticos, fitoterápicos, insumos farmacêuticos e produtos magistrais; No comércio varejista de produtos farmacêuticos (farmácias, drogarias, manipulações), produtos homeopáticos, fitoterápicos, insumos farmacêuticos e produtos magistrais; Farmácias hospitalares e dispensação de medicamentos; Farmácias em shoppings centers, supermercados e lojas comerciais; Vendedores de produtos farmacêuticos; Empregados balconistas (inclusive auxiliares e técnicos de farmácias); vendedores comissionistas ou não; empregados no cargo de gerente, sub-gerente, auxiliar, técnico, supervisor, conferente, estoquista, repositor, atendente, almoxarife, faxineiro, caixa, vigia, cobrador, auxiliar de serviços gerais, motorista entregador de medicamentos a domicílio, empregados em escritório com vínculo empregatício na categoria profissional representada pela entidade sindical; empregados em geral que tenham vínculo empregatício no comércio atacadista e varejista de drogas, medicamentos, produtos farmacêuticos, homeopáticos, alopáticos, insumos farmacêuticos, manipulações e afins; e todos os empregados de outras funções componentes e pertencentes à categoria preponderante do Sindicato, que não sejam categorias diferenciadas e exerçam suas funções em prol da categoria da Entidade no Município do Rio de Janeiro/RJ, nos termos do art. 30, da Portaria 326/2013, com abrangência territorial em Rio de Janeiro/RJ.**

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica garantido o seguinte piso salarial:

Aos empregados que percebem salário fixo, cujas funções determinem tarefas pertinentes ao comércio de varejo; pessoal de escritório e operador de telemarketing ou similares com atribuição de venda:

**R\$ 1.600,00 (um mil e seiscentos reais) a partir de 1º de maio de 2024.**

## CLÁUSULA QUARTA - GARANTIA DO COMISSIONISTA

Aos comissionistas, puros e mistos, será garantido o valor total a seguir indicado, toda vez que sua remuneração (nela consideradas as comissões, repouso remunerado e parte fixa, se houver) não alcançar a referida quantia:

**R\$ 1.750,00 (um mil, setecentos e cinquenta reais), a partir de 1º de maio de 2024**, que servirá igualmente de base de cálculo, quando a admissão ocorrer no próprio mês de pagamento, pagamento este que exija base de cálculo do mês anterior.

## CLÁUSULA QUINTA - PERÍODO DE EXPERIÊNCIA

Os empregados admitidos durante o período de experiência de 90 (noventa) dias farão jus ao piso salarial admissional ou garantia mínima correspondente a:

**R\$ 1.420,00 (um mil, quatrocentos e vinte reais) a partir de 1º de maio de 2024.**

**Parágrafo Primeiro:** Ultrapassado o período de experiência previsto nesta cláusula, nenhum empregado poderá receber salário inferior ao piso e/ou à garantia mínima da categoria vigentes na ocasião.

**Parágrafo Segundo:** Os empregados abrangidos no caput desta cláusula não poderão receber salário inferior ao salário mínimo nacional vigente.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTE

Os salários fixos bem como as parcelas fixas dos salários dos empregados no comércio do Município do Rio de Janeiro serão corrigidos em **4% (quatro por cento) a partir de 1º de maio de 2024** até o valor de R\$ 5.200,00 (cinco mil e duzentos reais) podendo o reajuste sobre a parcela excedente ser livremente pactuado entre as partes.

**Parágrafo Primeiro:** Aplicado o reajuste de 4% (quatro por cento) sobre os salários de 1º de setembro de 2023 será encontrado o salário que vigorará a partir de 1º de maio do corrente ano;

**Parágrafo Segundo:** O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 dias que antecede a data de sua correção salarial, terá direito a indenização adicional equivalente a 1 (um) salário mensal, previsto no art. 9º da Lei 7238/84, ou seja, o pagamento do valor equivalente a mais um salário devido aos empregados desligados nos 30 dias que antecede a data base (1º de maio);

**Parágrafo Terceiro:** O índice ora acordado pelas partes desobrigará a categoria econômica do pagamento de quaisquer outros que venham a ser determinados por força de lei vigente ou decisão trabalhista, até abril de 2025;

**Parágrafo Quarto:** As empresas que, por questões financeiras ou orçamentárias, estejam impossibilitadas de efetivar o reajuste salarial previsto nesta cláusula, poderão celebrar com SECRJ, com a assistência do SindilojasRio, Acordo Coletivo de Trabalho – ACT, por meio de Assembleia Geral Extraordinária - AGE que flexibilize a forma de pagamento da correção nos salários, de modo a evitar ao máximo o desligamento de empregados. O requerimento visando a celebração do referido ACT será entregue no SindilojasRio, que providenciará, junto ao SECRJ, a celebração da norma coletiva de trabalho;

**Parágrafo Quinto:** Poderão ser compensados todos os aumentos espontâneos e/ou legais havidos entre 1º de maio de 2023 a 30 de abril de 2024, com exceção do reajuste da categoria referente à data-base de maio de 2023 e o decorrente de promoção;

**Parágrafo Sexto:** Os empregados admitidos após o dia 1º de maio de 2023 receberão o reajuste previsto no caput desta cláusula, proporcionalmente aos meses trabalhados;

**Parágrafo Sétimo:** Os empregados contratados por tempo parcial receberão o piso que lhes corresponder de forma proporcional ao número de horas trabalhadas;

**Parágrafo Oitavo:** As empresas que tiverem concedido aos seus empregados um percentual inferior ao estabelecido no caput desta cláusula pagarão a diferença em até duas parcelas, nas folhas de outubro e novembro de 2024.

**Parágrafo Nono:** O pagamento dos valores alusivos às diferenças salariais decorrentes da retroatividade do presente instrumento coletivo à 01º de maio de 2024 deverão ser quitados em até duas parcelas, nas folhas de outubro e novembro de 2024.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

O pagamento do salário do empregado será efetuado de forma que fique em seu poder o comprovante do *quantum* percebido e a discriminação das parcelas pagas.

### **CLÁUSULA OITAVA - LANÇAMENTO NA CTPS**

É obrigatório o lançamento na CTPS do percentual previamente estabelecido para as comissões ou em aditamento complementar às anotações.

## **REMUNERAÇÃO DSR**

### **CLÁUSULA NONA - REPOUSO REMUNERADO**

Será concedido ao comissionista repouso semanal remunerado de acordo com o art. 1º da Lei 605, de 05.01.49, e com a Súmula nº 27 do Tribunal Superior do Trabalho-TST, não podendo o seu valor ser incluído no percentual fixado para as comissões, devendo a respectiva remuneração ser discriminada no correspondente comprovante.

## **ISONOMIA SALARIAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - ISONOMIA SALARIAL**

Fica vedada a desigualdade salarial aos empregados que exerçam a mesma função, por motivo de sexo, gênero, idade, cor, orientação sexual, credo, religião, estado civil ou quaisquer critérios discriminatórios.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DESCONTOS SALARIAIS**

Nenhum empregado poderá sofrer descontos salariais, salvo quando estes decorrerem de adiantamentos, dispositivos de lei, sendo que com relação ao desconto relativo as mercadorias avariadas ou outros danos, somente se causados pelo empregado, quando o desconto será lícito, desde que na ocorrência de dolo ou culpa grave do empregado devidamente comprovada.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO DO REAJUSTE SALARIAL**

As empresas que porventura tenham concedido reajustes salariais superiores àqueles determinados pela legislação salarial e que desejarem se beneficiar da compensação de tais antecipações deverão comprovar os percentuais junto ao Sindicato dos Empregados no Comércio do Rio de Janeiro.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - EMPREGADOS SUBSTITUTOS**

Ao empregado, admitido para a função de outro dispensado sem justa causa, será garantido salário igual ao do empregado de menor salário na função, não consideradas as vantagens pessoais.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - MÉDIA DO COMISSIONISTA**

Os empregados comissionistas terão média salarial calculada pelos 12 (doze) últimos meses para todos os efeitos legais (décimo terceiro salário, férias, aviso prévio, verbas rescisórias etc.). Quando o empregado contar menos de 12 (doze) meses de contrato de trabalho, esta média será calculada sobre os meses efetivamente trabalhados.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - EMPREGADOS MENORES/APRENDIZES**

Fica garantido aos menores e aos aprendizes o piso de:

**R\$ 1.420,00 (um mil, quatrocentos e vinte reais) a partir de 1º de maio de 2024.**

**Parágrafo Único:** Nenhum empregado abrangido no caput desta cláusula poderá receber salário inferior ao mínimo nacional vigente, observando a proporcionalidade das horas efetivamente trabalhadas.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS**

As empresas poderão formalizar, com a assistência obrigatória dos sindicatos convenientes, acordos coletivos que regulamentem a participação dos empregados nos resultados e nos lucros.

## **AJUDA DE CUSTO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AJUDA DE CUSTO**

Será assegurada a todos os vendedores comissionistas, puros e mistos, **a partir de 1º de outubro de 2024** uma ajuda de custo mensal no valor de **R\$ 35,00 (trinta e cinco reais)**, parcela que não tem natureza salarial.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AJUDA ALIMENTAÇÃO

Por qualquer trabalho realizado após as 14:30 (quatorze horas e trinta minutos) aos sábados, receberá o empregado da empresa que esteja equipada para este fim um lanche e por qualquer trabalho realizado após as 18:30 (dezoito horas e trinta minutos), um jantar, ou, na impossibilidade de fornecimento, **a partir de 1º de outubro de 2024**, a importância equivalente aos valores a seguir discriminados:

**LANCHE: R\$ 30,00 (trinta reais);**

**JANTAR: R\$ R\$ 30,00 (trinta reais);**

**Parágrafo Primeiro:** Ficam isentas do pagamento dos valores acima discriminados as empresas que forneçam diariamente e de forma mensal *tickets* de empresas vinculadas ao PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador), inclusive pelo trabalho no horário especificado no *caput* desta cláusula, ficando assegurado ao empregado o recebimento de *tickets* referentes a todos os dias úteis do mês;

**Parágrafo Segundo:** Ficam, também, isentas do pagamento dos valores citados as empresas que optarem pelo fornecimento *in natura*, desde que cumprida uma dentre as condições a seguir:

- a) as empresas que possuam lanchonete e que já pratiquem normalmente o fornecimento da alimentação;
- b) as que estejam equipadas com refeitório, comprometendo-se a manter a qualidade da alimentação;
- c) as empresas não equipadas com lanchonete ou refeitório poderão optar por firmar convênios com lanchonetes ou restaurantes próximos ao local de trabalho, comprometendo-se, da mesma forma, com o atendimento da finalidade do benefício;

**Parágrafo Terceiro:** Não são aplicados, cumulativamente, os benefícios de lanche e jantar aos empregados que trabalharem no turno das 16:00 às 22:00 horas, nos sábados, prevalecendo, nesse caso, o jantar, mantendo-se o benefício de forma cumulativa para aqueles empregados que desempenharem, nesse dia, uma jornada superior a 8 horas de trabalho, que se encerre após as 18:30 horas;

**Parágrafo Quarto:** O benefício estabelecido nessa cláusula deverá ser quitado sob a forma de listagem, contendo a assinatura dos empregados, indicando a forma pela qual foi concedido. O cumprimento ocorrerá obrigatoriamente até a penúltima hora da jornada de trabalho do sábado correspondente;

**Parágrafo Quinto:** O presente instrumento estabelece a garantia para o trabalho aos sábados. Porém, as empresas que desejarem conceder outros benefícios aos seus empregados além do estabelecido no *caput* desta cláusula, poderão fazê-lo através do Sindicato Patronal que deverá encaminhar tal decisão ao Sindicato Profissional;

**Parágrafo Sexto:** As empresas que efetuarem o pagamento em espécie poderão descontar **R\$ 1,04 (um real e quatro centavos)** do salário de seus empregados, por lanche ou jantar, sendo que a ajuda alimentação referida nesta cláusula tem caráter indenizatório, não integrando o salário para nenhum efeito, conforme Orientação Jurisprudencial nº 123 da SDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE TRANSPORTE

As empresas concederão a todos os seus empregados vale transporte, de acordo com o número de passagens necessárias para o deslocamento de casa para o trabalho e vice-versa, sem que fique caracterizado como salário, pois indispensáveis à prestação dos serviços, na forma que dispõe o art. 458 da CLT, e cumprindo a finalidade da Lei 7418/1985.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO CRECHE

Nos estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade deverá haver local apropriado para a guarda, sob vigilância e assistência, dos próprios filhos das empregadas no período de amamentação, até que a criança complete seis meses de idade.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas poderão manter creches diretamente ou mediante convênio, inclusive com a do Sindicato dos Empregados no Comércio - RJ, na forma do que dispõe o art. 389 da CLT;

**Parágrafo Segundo:** As empresas enquadradas no caput desta cláusula que não mantiverem creche diretamente ou mediante convenio deverão utilizar o sistema de reembolso-creche, e, neste caso, por um período de 12 (doze) meses, de acordo com a Portaria Interministerial nº 670, de 20/08/97, da seguinte forma:

**Empresas com até 50 empregados - R\$ 246,00 (duzentos e quarenta e seis reais) a partir de 1º de outubro de 2024;**

**Empresas com mais de 50 empregados - R\$ 272,00 (duzentos e setenta e dois reais) a partir de 1º de outubro de 2024.**

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - QUEBRA DE CAIXA

Todo empregado no exercício da função permanente de Caixa receberá, mensalmente, a título de quebra de caixa o valor de **R\$ 69,00 (sessenta e nove reais) a partir de 1º de outubro de 2024**, parcela que não tem natureza salarial.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas que não descontarem as faltas havidas no caixa estarão isentas do referido pagamento;

**Parágrafo Segundo:** A conferência dos valores de Caixa será realizada na presença do comerciante responsável. Quando for impedido pela empresa de acompanhar a conferência, ficará isento de qualquer responsabilidade por erros verificados;

**Parágrafo Terceiro:** As empresas que optarem pelo sistema referido no Parágrafo Primeiro comunicarão sua manifestação por escrito ao Sindicato dos Empregados no Comércio do Rio de Janeiro, sendo que o aludido sistema não poderá ser alterado sem prévia ciência dada a esse órgão de classe.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

As Entidades Sindicais Convenientes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, o plano Benefício Social Familiar abaixo definido e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, que será disponibilizado por meio de organização gestora especializada escolhida e aprovada pelo Sindicato Patronal.

**Parágrafo Primeiro:** Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e com expresso consentimento das entidades convenientes, as empresas, recolherão a título de contribuição, até o dia 10 (dez) de cada mês, **a partir de 01/10/2024, o valor total de R\$ 18,00 (dezoito reais)**, por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br). O custeio da contribuição do plano Benefício Social Familiar será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores;

**Parágrafo Segundo:** A prestação do plano Benefício Social Familiar iniciou em **01/05/2024 com o valor de R\$ 17,00 (dezesete reais)** e terá como base, para os procedimentos necessários à participação do plano e obtenção dos auxílios aqui definidos, de forma clara, o Manual de Orientação e Regras a ser disponibilizado no website da gestora em [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br). Para lisura e transparência dos procedimentos, será registrado em cartório, as Disposições Gerais e Manual de Orientação e Regras que regem o plano Benefício Social Familiar, partes integrantes desta cláusula;

**Parágrafo Terceiro:** Em caso de afastamento de trabalhador, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado;

**Parágrafo Quarto:** Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias, sob pena do empregador arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse;

**Parágrafo Quinto:** O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, respondendo o empregador, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 05 (cinco) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização;

**Parágrafo Sexto:** Os valores porventura não contribuídos pelo empregador serão devidos e passíveis de cobrança judicial e/ou extrajudicial, acrescidos de multa, juros e demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito;

**Parágrafo Sétimo:** Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade da cláusula do plano Benefício Social Familiar, correspondente aos últimos 12 (doze) meses recolhidos, a ser apresentado ao contratante e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado;

**Parágrafo Oitavo:** O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE TRABALHO SOB REGIME A TEMPO PARCIAL**

Fica facultada a todas as empresas abrangidas pelo presente Instrumento, a criação de **“Contrato de Trabalho sob regime a Tempo Parcial”**, através de Termo de Adesão à Convenção Coletiva de Trabalho específica firmada pelos Sindicatos convenentes.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO**

Durante o prazo do aviso prévio, não poderão ser alteradas as condições de trabalho por qualquer das partes unilateralmente, em prejuízo da outra, sob a pena automática de rescisão do contrato de trabalho, sem prejuízo das demais cominações previstas em Lei.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÕES**

As empresas que assim desejarem poderão fazer homologações de rescisão contratual com assistência do

SECRJ, nos termos da Lei 13.467/2017.

**Parágrafo Primeiro:** Caso o empregador opte por efetuar o pagamento das verbas rescisórias em espécie, fica o empregador obrigado a realizar as homologações de rescisões de contratos de trabalho junto ao Sindicato Laboral, desde que o empregado possua 01 (um) ano ou mais de vínculo empregatício no momento da demissão;

**Parágrafo Segundo:** Caso a empresa opte por realizar a homologação de forma on-line deverá verificar as condições para tal junto ao SECRJ;

**Parágrafo Terceiro:** A homologação prevista no caput desta cláusula deve ser realizada no prazo de 10 (dez) dias corridos a contar da comunicação de dispensa, sob pena de aplicação **da multa prevista no art. 477 da CLT** no valor de 1 (um) salário do empregado, em favor do mesmo.

**Parágrafo Quarto:** Em caso de renúncia ou pagamento de indenização substitutiva de empregado com estabilidade comprovada, fica a empresa obrigada a realizar a homologação da rescisão de contrato de trabalho do empregado no Sindicato dos Empregados no Comércio do Rio de Janeiro.

## RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR SERVIÇO MILITAR

Garante-se o emprego do alistando, desde a data da incorporação no serviço militar até 30 dias após a baixa.

### ESTABILIDADE APOSENTADORIA

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DISPENSA DE EMPREGADO PRESTES A SE APOSENTAR

Garante-se o emprego, durante os 12 meses que antecedem a data em que o empregado adquire direito à aposentadoria voluntária integral, desde que trabalhe na empresa há pelo menos 05 (cinco) anos.

**Parágrafo único:** Para fazer jus a este benefício, deverá o empregado comprovar estar na condição do período de 12 meses restantes para implementação do benefício, através de documento oficial do INSS, no prazo máximo de 30 dias após a sua emissão. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo empregado. Adquirido o direito, extingue-se a garantia.

### ESTABILIDADE ABORTO

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO EM CASO DE ABORTO

A mulher em fase de gestação e que sofrer aborto comprovado, terá garantia de emprego ou salário por trinta dias, contados da ocorrência do fato, mediante apresentação do atestado médico.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CHEQUES

As empresas somente poderão descontar dos salários dos empregados vendedores, caixas ou balconistas o valor das mercadorias pagas em cheques devolvidos por insuficiência de fundos ou outro motivo, desde que não obedecidas por esses empregados as normas previamente estabelecidas pela empresa.

## OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - REVISTA

As empresas do comércio lojista ficam proibidas de adotar qualquer prática de revista íntima de suas funcionárias, de acordo com a Lei 13.271 de 15/04/16.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO HÍBRIDO

Fica permitido às empresas a adoção do modelo de trabalho híbrido, através do qual possibilita-se a coexistência entre o trabalho presencial e o trabalho remoto, sendo que esta última hipótese se caracteriza pelo trabalho desempenhado fora das dependências da empresa mediante a utilização de tecnologia de informação e de comunicação.

**Parágrafo Primeiro:** A prestação de serviços na modalidade de trabalho híbrido deverá constar expressamente no contrato individual de trabalho;

**Parágrafo Segundo:** O contrato de trabalho poderá estabelecer regras flexíveis de comparecimento às dependências da empresa, inclusive com a não fixação de número de dias mínimos de comparecimento à empresa para o trabalho presencial;

**Parágrafo Terceiro:** Poderá ser realizada a alteração do regime presencial para o regime híbrido e vice-versa, desde que a alteração tenha a anuência do empregado, seja registrada em aditivo contratual;

**Parágrafo Quarto:** Caso o empregado não concorde com a alteração do regime presencial para o regime híbrido, o mesmo deverá formalizar à empresa requerimento para que o seu regime de trabalho seja integralmente presencial, devendo a empresa atender o pleito do empregado em até 30 (trinta) dias;

**Parágrafo Quinto:** Poderá ser realizada a alteração do regime híbrido para o regime presencial por determinação do empregador, desde que a alteração seja comunicada ao empregado com, no mínimo, 15 dias úteis de antecedência;

**Parágrafo Sexto:** Os empregados em regime de teletrabalho e trabalho híbrido, em regra, não terão qualquer controle sobre sua jornada de trabalho, sendo assim, não utilizarão qualquer forma de registro de ponto;

**Parágrafo Sétimo:** Caso a empresa, excepcionalmente, opte por realizar o controle de jornada dos empregados em regime de trabalho híbrido, o empregado não será enquadrado no art. 62, III da CLT e o controle poderá ser feito através dos equipamentos de trabalho, aparelhos móveis, registros por exceção e outras formas alternativas de registro de ponto eletrônico;

**Parágrafo Oitavo:** As empresas poderão fazer constar em contrato ou aditivo contratual as regras sobre equipamentos, ajuda de custo, abono, ou qualquer outra forma de pagamento que venha a ser realizado, por liberalidade da empresa;

**Parágrafo Nono:** Caberá à empresa promover e, ao empregado, seguir orientações de saúde e segurança sobre as medidas destinadas à prevenção de doenças e acidentes do trabalho, por meio físico ou digital;

**Parágrafo Décimo:** Enquanto perdurar o regime de trabalho na modalidade exclusivamente remota, haverá a suspensão do pagamento do vale transporte, devendo a empresa promover o reestabelecimento do

pagamento do vale transporte quando houver necessidade de comparecimento à sede da empresa ou quando houver alteração contratual para o regime híbrido ou presencial;

**Parágrafo Décimo Primeiro:** O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, e de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA SEMANAL**

A jornada semanal do comerciário do Rio de Janeiro é de até 44:00 horas.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS**

Fica facultada a todas as empresas abrangidas por este Instrumento a criação de "**BANCO DE HORAS**", nos termos das Leis nº 12.790/2013 e nº 13.467/2017, através de Convenção Coletiva de Trabalho firmada pelos Sindicatos Convenientes, mediante Certificado de Autorização e Regularidade.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTAS**

As empresas não farão descontos nos salários dos empregados, de acordo com o artigo 473 da CLT, quando deixarem de comparecer ao serviço, desde que apresentem documentos comprobatórios, nas situações seguintes: a) até dois consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendentes, descendentes, irmãos, ou pessoa que, declarada em sua carteira profissional, viva sob sua dependência econômica; b) até três dias consecutivos em razão de casamento; c) por cinco dias em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana; d) por um dia, em cada doze meses de trabalho, em caso de doação de sangue, devidamente comprovada; e) até dois dias consecutivos ou não para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva; f) pelo período de tempo em que tiver que cumprir as exigências do serviço militar; g) nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exames vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior; h) pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo; i) pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro e j) até dois dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTA EM CASO DE CALAMIDADE PÚBLICA**

Quando da ocorrência de desastres naturais ou em situação de anormalidade que inviabilize o deslocamento do comerciário até o local de trabalho, reconhecido pelo Poder Público como estado de calamidade pública, e, ainda, que implique em risco à integridade física do empregado, condições que devem ocorrer concomitantemente, será abonada a falta deste exclusivamente na data ou período que for abrangido pela declaração pública, como mencionado.

**Parágrafo Primeiro:** Comprovada, por qualquer motivo, a possibilidade de deslocamento do empregado nas circunstâncias relatadas, será permitido o desconto do dia de ausência, e correspondente repouso semanal;

**Parágrafo Segundo:** Exclui-se da hipótese de abono de falta o estado de crise;

**Parágrafo Terceiro:** O abono de falta em caso de calamidade pública não será assim entendido na hipótese de PANDEMIA provocada pelo coronavírus ou outro que venha surgir.

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PROVAS**

Desde que previamente comunicado e apresentado documento hábil pelo empregado, a empresa abonará as horas ausentes ao serviço para a realização de provas escolares.

**Parágrafo Primeiro:** O empregado que se inscrever para a prova do Enem deverá comprovar e comunicar por escrito ao empregador no prazo de até 60 (sessenta) dias de antecedência da prova.

**Parágrafo Segundo:** Ficam as empresas obrigadas a comunicar o teor estabelecido no parágrafo primeiro desta cláusula.

**Parágrafo Terceiro:** Em caso de descumprimento do parágrafo segundo, a empresa não poderá penalizar o empregado.

**Parágrafo Quarto:** A empresa abonará a falta do empregado, uma vez ao ano, em caso de realização de prova de concurso público, devendo o empregado comprovar e comunicar por escrito ao empregador com antecedência mínima de 45 (quarenta e cinco) dias.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REUNIÕES FORA DO HORÁRIO DE EXPEDIENTE**

As reuniões quando fora de horário normal serão remuneradas como trabalho extraordinário, pelo tempo excedente, salvo no que se refere aos cursos e treinamentos que não terão o mesmo efeito de trabalho extraordinário.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIA REMUNERADA**

Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 8 (oito) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 horas (redação adaptada do inciso XI do art. 473 da CLT).

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONDIÇÕES DE TRABALHO EM FERIADOS E DIAS SANTOS**

Quando houver situações de trabalho em feriados e dias santos isolados, poderão ser criadas novas condições de trabalho para os empregados, mediante Convenção Coletiva de Trabalho, desde que acordados com 30 (trinta) dias de antecedência e homologados pelas Assembleias dos Sindicatos Profissional e Econômico.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - HORÁRIO DE TRABALHO ESPECIAL EM DATAS COMEMORATIVAS**

As empresas que desejarem trabalhar com seus empregados na denominada "maratona de vendas" nos dias que antecedem o Natal, só poderão fazê-lo por meio de Termo de Adesão à presente Convenção

Coletiva de Trabalho, devidamente assistidos pelos Sindicatos convenientes, de forma a regulamentar as condições daqueles que vierem a laborar em jornadas excepcionais de trabalho.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PROIBIÇÃO DE TRABALHO NOS DIAS 25/12,01/01,COMERCIÁRIO E TERÇA DE CARNAVAL**

Fica vedado o trabalho do comerciário nos dias **25 de dezembro, 1º de janeiro, no Dia do Comerciário, ou seja, a terceira segunda-feira do mês de outubro e Terça-Feira de Carnaval** com exceção daquelas empresas abrangidas pelo Decreto Federal 27.048/49, que poderão funcionar com seus empregados, desde que observadas as formalidades constantes da Convenção Coletiva que rege o Trabalho em Feriados.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DIA DO COMERCIÁRIO**

Reconhecem os empregadores, expressamente, a terceira segunda-feira do mês de OUTUBRO como o DIA DO COMERCIÁRIO, sendo vedado o trabalho do comerciário nesse dia em que não funcionarão os estabelecimentos comerciais do Rio de Janeiro, garantidos os salários dos empregados para todos os efeitos legais, inclusive o repouso semanal remunerado, com exceção daquelas empresas abrangidas pelo Decreto Federal 27.048/49, que poderão funcionar com seus empregados, desde que observadas as formalidades constantes da Convenção Coletiva que rege o Trabalho em Feriados.

**Parágrafo Único:** O Sindicato patronal informará através dos meios próprios de comunicação da importância da data e da proibição de trabalho e funcionamento neste dia.

## **FÉRIAS E LICENÇAS LICENÇA MATERNIDADE**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADA GESTANTE**

À empregada gestante é garantido o emprego até 60 (sessenta) dias após o término da licença de que trata a Lei, salvo motivo de falta grave, pedido de demissão ou acordo, respeitando em todos os casos a garantia constitucional.

**Parágrafo Primeiro:** O empregador poderá tornar sem efeito, unilateralmente, a dispensa imotivada, se a empregada comunicar o seu estado gravídico logo após a dação do aviso prévio ou da comunicação da dispensa;

**Parágrafo Segundo:** O benefício desta cláusula será garantido à mãe adotante.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS**

O início de gozo das férias não poderá coincidir com dia não trabalhado.

**Parágrafo Primeiro:** O período das férias do empregado estudante menor de 18 anos deverá coincidir com o de suas férias escolares/universitárias, ficando a critério do empregado a opção pela coincidência;

**Parágrafo Segundo:** Desde que devidamente comprovado, fica facultado ao empregado gozar as suas férias no período coincidente com a data de seu casamento, condicionado às possibilidades da empresa, além da comunicação, por escrito pelo empregado, com 90 (noventa) dias de antecedência;

**Parágrafo Terceiro:** As empresas deverão priorizar a coincidência do gozo de férias para as empregadas com filhos menores durante o período de férias escolares destes, se a empregada assim optar.

**Parágrafo Quarto:** Fica a empresa obrigada a pagar em dobro a remuneração das férias do empregado sempre que forem concedidas após o prazo definido por lei.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA PATERNIDADE**

Fica garantida a licença paternidade de cinco dias, sendo que os empregados das empresas cidadãs terão mais quinze dias de licença.

**Parágrafo Único:** O benefício desta cláusula será garantido ao pai adotante.

### **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ASSENTO**

É obrigatória a colocação de assentos para os empregados que executem o trabalho em pé (vendedores, fiscais etc.), que serão utilizados nas pausas em que o serviço permitir, junto a seus respectivos locais de trabalho, na forma determinada pelas normas pertinentes.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ÁGUA POTÁVEL**

As empresas deverão fornecer aos seus empregados água potável conforme previsto na NR 24. Os estabelecimentos localizados em Shopping Center ou Centro Comercial estão dispensados, desde que o local possua bebedouros de uso comum e seja de livre acesso para os empregados.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - HIGIENE**

As empresas deverão ser dotadas de instalações adequadas reservadas à higiene e ao asseio de seus empregados, conforme o disposto na NR 24. Os estabelecimentos localizados em Shopping Center ou Centro Comercial estão dispensados de instalações próprias, desde que o local possua sanitário de uso comum e seja de livre acesso para os empregados.

### **UNIFORME**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - UNIFORMES**

As empresas que adotarem a norma de exigir uniformes e maquiagens de seus empregados ficam obrigadas a custear integralmente as despesas decorrentes, desde que o uso esteja limitado ao âmbito do estabelecimento.

### **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ATESTADO MÉDICO**

Assegura-se a eficácia dos atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais médicos habilitados do SECRJ, por qualquer médico de serviço público, médico da empresa e de convênios firmados pelo empregador ou, no caso do empregado ser titular ou dependente de convênio médico, desde que comprovada dependência.

## **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTROLE MÉDICO**

As empresas integrantes da categoria representada pelo SindilojasRio deverão manter em dia o GRO – Gerenciamento de Riscos Ocupacionais e o PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional dos seus empregados, cumprindo as determinações da Lei nº 6514/77, Portarias 3.214/78, 6734/2020; 344/2024, NR-1; NR- 7, ou seja, legislação relativa ao gerenciamento de riscos ocupacionais, controle médico de saúde ocupacional e exigências correlatas e complementares.

Parágrafo Primeiro: Como o SindilojasRio está apto a prestar aquele atendimento aos comerciários, convencionam as partes que o GRO/PGR e o PCMSO deverão ser realizados pelo Sindicato patronal, sendo certo que o custo do referido serviço dependerá do perfil de risco de cada empresa. Convencionam, ainda, que tal serviço também será prestado, nos mesmos moldes, pelo SECRJ;

Parágrafo Segundo: Caso a empresa lojista esteja utilizando tais serviços com outra empresa de medicina ocupacional, deverá, ao término do respectivo contrato, passar a operar com o SindilojasRio ou com o SECRJ;

Parágrafo Terceiro: A empresa só ficará desobrigada de migrar para o mencionado órgão patronal caso possua médicos e engenheiros em serviço próprio ou se estiver pagando custo menor do que aquele cobrado pelo SindilojasRio ou pelo SECRJ;

Parágrafo Quarto: O SindilojasRio firmará contratos específicos com os lojistas para a prestação daqueles serviços, em consultórios médicos equipados, existentes na sua sede e na delegacia sindical na Barra da Tijuca;

Parágrafo Quinto: Convencionam as partes que o SindilojasRio poderá credenciar funcionários para visitar as empresas lojistas, a fim de verificar o exato cumprimento da legislação citada e desta cláusula e seus parágrafos; constatada anormalidade, o SindilojasRio orientará o lojista e o ajudará ao enquadramento no correto procedimento;

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS**

Fica o SindilojasRio autorizado a ampliar os parâmetros mínimos e diretrizes a serem observados na execução do GRO/PGR das empresas associadas, na forma prevista na NR-1.

## **RELAÇÕES SINDICAIS REPRESENTANTE SINDICAL**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL**

As empresas e os empregados abrangidos pelo presente instrumento, cujos Sindicatos assinam, observado o princípio constitucional da unicidade sindical, reconhecem reciprocamente os respectivos Sindicatos, uns aos outros, como únicos e legítimos representantes das respectivas categorias, para entendimentos, assinaturas de acordos ou outros instrumentos legais que envolvam a categoria, sob pena de nulidade.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - LIBERAÇÃO DO DIRIGENTE SINDICAL

O empregador deverá liberar do trabalho os dirigentes efetivos do SECRJ, desde que: a) o sindicato obreiro solicite a liberação permanente, podendo o referido sindicato revertê-la; b) ocorrendo a hipótese de liberação permanente, todo e qualquer ônus trabalhista e previdenciário correrá por conta do SECRJ, atendendo assim o disposto no parágrafo único do art. 521 da CLT.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

Os empregados abrangidos por este instrumento coletivo que compõem a base territorial dos Municípios do Rio de Janeiro, Miguel Pereira e Paty do Alferes, e beneficiários das cláusulas constantes desse instrumento coletivo, inclusive ao reajuste salarial e aos valores estabelecidos para o lanche previsto para o trabalho em dias de feriados, além das demais garantias, com fundamento no art. 513, alínea "e", da CLT, destinarão ao Sindicato dos Empregados no Comércio do Rio de Janeiro, aprovada em assembleia geral dos trabalhadores, a título de contribuição negocial, o percentual de 1% (um por cento), da remuneração mensal de cada empregado, incidente sobre o salário já reajustado, conforme índice previsto neste instrumento, limitada ao teto mensal de R\$ 50,00 (cinquenta reais).

**Parágrafo Primeiro:** A contribuição acima mencionada tem por finalidade repor os gastos despendidos pela entidade laboral com a promoção da campanha salarial, bem como a garantia e manutenção da prestação de serviços assistenciais em favor dos comerciários.

**Parágrafo Segundo:** A base de cálculo para a contribuição negocial estabelecida no caput desta cláusula para os empregados comissionistas, puro ou mistos, deverá ser observada de acordo com a remuneração percebida no mês de referência ao desconto.

**Parágrafo Terceiro:** As parcelas serão descontadas dos empregados em folha de pagamento e recolhidas mensalmente a partir da folha do mês de outubro de 2024 a dezembro de 2024 e no décimo terceiro salário (inclusive) e janeiro a setembro de 2025 (inclusive), ao Sindicato dos Empregados no Comércio do Rio de Janeiro através de guias próprias ou boleto emitido pelo SECRJ no site [www.secrj.org.br](http://www.secrj.org.br) até o dia 05 do mês subsequente ao desconto, ou primeiro dia útil subsequente.

**Parágrafo Quarto:** A contribuição, regular, prévia e expressamente aprovada em assembleia soberana do Sindicato Laboral, realizada em 18/09/2024, é dirigida a todos os comerciários beneficiários deste instrumento, e não se realizará relativamente aos que dela discordarem, conforme aprovado em assembleia. O direito de oposição será garantido na forma aprovada na assembleia, isto é, exercido de maneira individual, pessoalmente, por escrito em carta de próprio punho, contendo o nome, CPF, e telefone de contato do empregado, subscrita pelo próprio, bem como a identificação completa da empresa, inclusive nome, CNPJ e endereço com CEP e direcionada ao SECRJ e entregue na sede do Sindicato na Rua André Cavalcanti 33, Bairro de Fátima, Rio de Janeiro, RJ, no prazo de dez dias corridos conforme a publicação do edital, tudo conforme entendimento manifestado pelo STF no Tema 935, pelo Ministério Público do Trabalho, em Nota Técnica de nº 01/2018 e 09/2024 da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical – CONALIS, e dos termos do acordo homologado no processo nº 0010898- 98.2013.5.01.0055 e pelo Tribunal Superior do Trabalho nos autos do processo nº 1000356-60.2017.5.00.0000.

**Parágrafo Quinto:** Não sofrerão desconto os comerciários já associados ao Sindicato Laboral no momento da assinatura da presente Convenção, e os novos, a partir do mês em que se associarem.

**Parágrafo Sexto:** O prazo para manifestação contrária ao desconto é de 10 dias corridos, conforme aprovado em AGE, contados da data da publicação do edital em jornal de grande circulação, ou de 10 dias corridos, contados da data de admissão caso tenha ocorrido após a publicação do edital em jornal de grande circulação.

**Parágrafo Sétimo:** Caberá ao Sindicato dos Empregados no Comércio do Rio de Janeiro divulgar, por meio de redes sociais e site do SECRJ e publicação em jornal de grande circulação, a data limite para desconto, conforme aprovado em assembleia.

**Parágrafo Oitavo:** Os recolhimentos de que trata esta cláusula ficam sujeitos à multa de 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) por cada mês de atraso, a serem pagas pelo

empregador que der causa ao atraso, por não ter efetuado o desconto no contracheque do empregado e seu correspondente repasse ao ente sindical.

**Parágrafo Nono:** O Sindicato dos Empregados no Comércio do Rio de Janeiro enviará para as empresas a relação definitiva de empregados que apresentaram carta de oposição em até 20 dias após o término do período para oposição.

**Parágrafo Décimo:** As empresas deverão comprovar os valores de cada empregado através de listagem que deverá ser enviada mensalmente para o e-mail: cobranca@secrj.org.br contendo o nome dos funcionários e o valor do desconto a ser realizado.

**Parágrafo Décimo Primeiro:** No que tange especificamente a judicialização de demandas que versem sobre a contribuição negocial, o empregador somente poderá firmar acordo judicial ou extrajudicial mediante a participação do Sindicato laboral.

**Parágrafo Décimo Segundo:** Configura ato antissindical o incentivo patronal ao exercício do direito do trabalhador opor-se à contribuição negocial.

**Parágrafo Décimo Terceiro:** Os empregados admitidos após a data-base, por serem recepcionados pelos benefícios e garantias previstos neste instrumento coletivo, bem como pelos serviços assistenciais prestados pela entidade laboral, deverão contribuir de maneira proporcional, ou seja, com as cotas que venham a vencer a partir de 30 dias contados da sua admissão, de acordo com o estabelecido no §3º desta mesma cláusula.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

### Tabela de Contribuição Assistencial Patronal de 2024

"Por decisão da Assembleia Geral Extraordinária (AGE), aberta no dia 7 de maio de 2024, da qual puderam participar todas as empresas das categorias representadas pelo SindilojasRio, consoante parágrafo único do artigo 16 do Estatuto, estas deverão recolher para o SindilojasRio a contribuição assistencial, da seguinte forma: a) a contribuição será recolhida em duas oportunidades, ou seja, em 28/06/2024 e em 30/09/2024; b) a contribuição é devida por estabelecimento (quer seja loja, escritório, depósito etc.); c) o valor a ser pago pelas empresas não associadas é acrescido em percentuais diferenciados, em razão das despesas de cadastramento.

**Parágrafo Primeiro:** Os pagamentos de cada uma das duas parcelas acima serão calculados de acordo com a seguinte tabela:

Nº	Faixas de Capital Social	Valor da Contribuição Assistencial (R\$)	
		Associadas	Não Associadas
1	Microempresas e empresas de pequeno porte que comprovem estar inscritas no SUPERSIMPLES (Lei Complementar nº 123) e empresas com capital até R\$ 10.000,00.	R\$ 249,00	R\$ 313,00
	Empresas com Capital Social		
2	De R\$ 10.000,01 a R\$ 20.000,00	R\$ 456,00	R\$ 597,00
3	De R\$ 20.000,01 a R\$ 50.000,00	R\$ 837,00	R\$ 1.075,00
4	De R\$ 50.000,01 a R\$ 150.000,00	R\$ 1.425,00	R\$ 1.788,00
5	De R\$ 150.000,01 a R\$ 300.000,00	R\$ 2.818,00	R\$ 3.579,00
6	De mais de R\$ 300.000,00	R\$ 8.241,00	R\$ 10.499,00

**Parágrafo Segundo:** Cada uma das parcelas a que se refere esta cláusula não será superior a R\$ 35.492,00 (Trinta e cinco mil, quatrocentos e noventa e dois reais) por empresa, devidas pelos

estabelecimentos situados no Município do Rio de Janeiro;

**Parágrafo Terceiro:** A empresa que venha a ser constituída ou o estabelecimento inaugurado até o final do ano de 2024 pagará a contribuição de forma proporcional de acordo com a data da concessão do alvará de funcionamento (exemplo: empresa não associada, com capital de R\$ 20.000,00, pagaria normalmente 2 parcelas de R\$ 597,00, ou seja, o valor anual de R\$ 1.194,00. Uma vez que foi inaugurada em 02/05/24, pagará somente R\$ 796,00 ( $R\$ 1.194,00 / 12 = R\$ 99,50 \times 8 = R\$ 796,00$ ). Poderá recolher R\$ 398,00 em 28/06/24 e o mesmo valor em 30/09/24);

**Parágrafo Quarto:** O SindilojasRio disponibilizará no seu Portal na internet ([www.sindilojas-rio.com.br](http://www.sindilojas-rio.com.br)) as respectivas guias e também as enviará pelo correio eletrônico;

**Parágrafo Quinto:** Os pagamentos devem ser realizados até 28/06/2024 e 30/09/2024, ambos calculados conforme tabela constante do § 1º, acima, (exemplo: uma empresa com capital registrado de R\$ 15.000,00, enquadrada, pois, na faixa nº 2, recolherá se associada ao SindilojasRio, R\$ 456,00 até 28 de junho de 2024 e R\$ 456,00 até 30 de setembro de 2024; se não for associada, recolherá a quantia de R\$ 597,00, nas mesmas datas; após esses prazos, os pagamentos ficarão sujeitos à multa de 10% (dez por cento), além dos juros de mora de 1% (um por cento) por mês de atraso);

**Parágrafo Sexto:** Os referidos pagamentos podem ser realizados na rede bancária ou no SindilojasRio, na sua sede na Rua da Quitanda nº 3, 10º andar, ou na sua Delegacia da Barra da Tijuca;

**Parágrafo Sétimo:** O SindilojasRio poderá credenciar funcionários para visitar as empresas a fim de verificar o cumprimento desta cláusula; constatada anormalidade, o SindilojasRio orientará o lojista e o ajudará no enquadramento ao correto procedimento, sendo certo que a aplicação da multa de R\$ 345,00 por infração desta cláusula só ocorrerá na reincidência ou após 60 dias da referida orientação. Ultrapassando esse prazo, o SindilojasRio fica autorizado pela Assembleia a cobrar contribuições e multas pela via judiciária;

**Parágrafo Oitavo:** Foi votado e também ficou decidido, que a cobrança dessa contribuição será feita em 28/06/24 e 30/09/24, aplicando-se em ambas as parcelas a tabela acima explicitada, independentemente de ter sido ou não ajuizado dissídio coletivo ou firmada Convenção Coletiva de Trabalho para aumento salarial na data-base de 01/05/24;

**Parágrafo Nono:** As empresas não associadas que desejarem se associar antes do pagamento da primeira ou da segunda parcela poderão fazê-lo beneficiando-se, imediatamente, dos valores atribuídos às associadas.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DESCONTO EM FOLHA DA MENSALIDADE DO SÓCIO

Nos termos do art. 545 da CLT, serão descontados mensalmente dos integrantes da categoria profissional associados ao sindicato profissional, mensalidade associativa, atualmente no valor líquido de R\$ 34,00 (trinta e quatro reais).

**Parágrafo Primeiro:** Para fins do desconto referido nesta cláusula, o Sindicato Laboral ficará obrigado a enviar às empresas, até o dia 15 de cada mês, relação dos novos trabalhadores associados e dos trabalhadores que já pertencem ao quadro social, das quais deverão constar o nome, CPF, respectivo valor do desconto e a cópia da autorização dos novos associados, devidamente assinada pelo empregado.

**Parágrafo Segundo:** Para fins de emissão de boleto de cobrança, as empresas deverão conferir a lista nominal referida no parágrafo anterior, apurando quais trabalhadores associados constam do seu quadro de trabalho, devendo encaminhá-la atualizada para o e-mail [socio.folha@secrj.org.br](mailto:socio.folha@secrj.org.br) até o último dia útil do mês.

**Parágrafo Terceiro:** As empresas deverão enviar para o e-mail: [socio.folha@secrj.org.br](mailto:socio.folha@secrj.org.br) do Sindicato Laboral, no prazo de até 10 dias a contar do vencimento do boleto, o comprovante de pagamento e a relação nominal dos empregados associados com os valores dos respectivos descontos.

**Parágrafo Quarto:** Caso a empresa não encaminhe a relação atualizada para o Sindicato Laboral até o prazo estipulado no parágrafo segundo, será cobrado o valor total da relação enviada, conforme estipulado no parágrafo primeiro, com vencimento dia 10 no mês subsequente.

**Parágrafo Quinto:** Eventuais dúvidas podem ser tiradas pelo e-mail [socio.folha@secrj.org.br](mailto:socio.folha@secrj.org.br), WhatsApp 21 32664140 ou mediante atendimento presencial no Departamento de Quadro Social na sede do Sindicato Profissional (Rua André Cavalcanti, 33, 5º andar, Bairro de Fátima/RJ).

**Parágrafo Sexto:** O Sindicato Laboral informará toda e qualquer alteração quanto o valor da mensalidade determinada no caput desta Cláusula com antecedência mínima de 30 dias da data do vencimento, que se dará todo dia 10 de cada mês, a fim de que as empresas possam adequar a folha de pagamento de seus funcionários ao valor atualizado do desconto. Não ocorrendo tal comunicação no prazo determinado, ficará prejudicado a atualização do desconto no mês em questão.

**Parágrafo Sétimo:** Não serão efetuados o desconto e o consequente repasse do valor determinado no caput da presente cláusula dos empregados com contrato de trabalho suspenso ou interrompido, em gozo de qualquer licença e daqueles desligados da empregadora.

**Parágrafo Oitavo:** O não repasse dos recolhimentos de que trata esta cláusula sujeitará o empregador ao pagamento de multa de 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) por cada mês de atraso que der causa, a serem pagas ao Sindicato Laboral.

**Parágrafo Nono:** Em caso de descumprimento desta Cláusula, o Sindicato Laboral notificará a empresa para o seu regular cumprimento no prazo de 3 (três) dias úteis, sob pena de multa de R\$463,00 (quatrocentos e sessenta e três reais).

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - REPRESENTAÇÃO OBRIGATÓRIA PELOS SINDICATOS

O Sindicato dos Lojistas do Comércio do Município do Rio de Janeiro e o Sindicato dos Empregados no Comércio do Rio de Janeiro se comprometem a assistir seus representados nas negociações de Acordos Coletivos de Trabalho celebrados entre o SECRJ e empregadores.

## DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ACORDOS COLETIVOS

O Sindicato Patronal será cientificado de todos os acordos coletivos realizados pelas empresas por ele representadas, devendo o Sindicato dos Empregados no Comércio dar ciência em até 10 dias após.

## MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DÚVIDAS E DIVERGÊNCIAS

As dúvidas e divergências advindas em relação ao presente instrumento normativo, no âmbito administrativo, bem como o exato cumprimento das normas ora estabelecidas, serão objeto de exame por comissão integrada por representantes das Entidades Sindicais convenientes.

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - PENALIDADE

A infração a qualquer das cláusulas deste instrumento sujeitará a empresa infratora à multa equivalente a **R\$ 463,00 (quatrocentos e sessenta e três reais)**. Na reincidência, o total deverá ser acrescido de 50% (cinquenta por cento). As importâncias reverterão em 50% em favor do Sindicato dos Empregados no

Comércio do Rio de Janeiro e os outros 50% em favor do empregado, cabendo ao Sindicato Laboral efetuar essa repartição.

**Parágrafo Único:** Verificado o descumprimento a qualquer das cláusulas aqui contratadas, o representante credenciado do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DO RIO DE JANEIRO notificará a empresa, sendo válido o envio para o endereço eletrônico para que responda em até 30 dias corridos. A falta de comprovação de recebimento da notificação não será impeditiva para a cobrança da multa em ação judicial. Na notificação deverá constar a indicação da empresa, estabelecimento e a cláusula infringida.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - AVISOS

As empresas permitirão a afixação de avisos e boletins no respectivo quadro, desde que as mensagens não contenham cunho religioso, político ou ofensivo às pessoas ou às autoridades.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE EMPREGO

Os Sindicatos convenientes se comprometem através desta Convenção Coletiva de Trabalho a estudar a criação de um "Banco de Emprego", objetivando a sua utilização pelas empresas e pelos comerciários, representados pelos respectivos Sindicatos, com vistas a incrementar o mercado de trabalho com a abertura de novas ofertas de empregos, contribuindo para a diminuição do desemprego no País.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - EXTENSÃO DE VANTAGENS PARA AS RELAÇÕES HOMOAFETIVAS

As vantagens desta convenção coletiva de trabalho são aplicáveis aos cônjuges dos empregados e, abrangem os casos em que a união decorra de relação homoafetiva devidamente comprovada.

}

MARCIO AYER CORREIA ANDRADE  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DO RIO DE JANEIRO

ALDO CARLOS DE MOURA GONCALVES  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS LOJ DO COM DO MUNICIPIO DO RIO DE JANEIRO

## ANEXOS

### ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA 01

[Anexo \(PDF\)](#)

### ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA 02

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO III - ATA DE ASSEMBLEIA 03**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO IV - ATA DE ASSEMBLEIA 04**

[Anexo \(PDF\)](#)