

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR060395/2026

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:

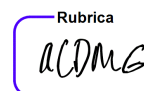
CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2026 a 30 de abril de 2027 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, subgerente, 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. E Categoria Lojista do comércio nos estabelecimentos de comércio varejista de: tecidos e fazendas em geral; bordados e rendas; vestuário, camisaria, modas e confecções, inclusive pronta entrega no varejo; roupas feitas para**

DS


Rubrica


homens, mulheres e crianças; cintas, sutiãs, meias, lenços, luvas, leques; bolsas; roupas de cama, mesa e banho; roupas e artigos de esportes; malhas; uniformes; calçados para homens, mulheres e crianças; chapéus de cabeça, de sol e de chuva; artigos de adornos e acessórios de vestuário; brinquedos; perfumarias e artigos de toalete; relógios e bijuterias; artigos de couro e plástico, inclusive malas; artigos de tabacarias; de reprografia; de vídeos, discos, fitas, CD e demais produtos de reprodução de som; equipamentos e materiais de cirurgia, odontologia e hospitalares não oftalmológicos; artigos de livraria e papelaria; artigos de escritório e de informática em geral bem como os seus periféricos, softwares e hardwares; equipamentos de telecomunicações, como de telefonia em geral; chaveiros e cutelarias; artigos para festas e descartáveis; artigos para caça e pesca e de petshop, inclusive animais; artigos de filatelia e produtos para postagem; artigos de modelismo aéreo e naval; artigos para embalagens; artigos para piscina e lazer; artigos de pele; artigos para presentes; objetos usados; exceto móveis; todos os demais produtos do comércio varejista, exceto flores naturais, móveis, decorações, veículos e seus acessórios, produtos farmacêuticos, material óptico, fotográfico e cinematográfico, material elétrico, produtos eletroeletrônicos, aparelhos eletrodomésticos, lâmpadas, fios e cabos eletrônicos de alta e baixa tensão, aparelhos de iluminação, projetores de iluminação pública e de ambientes, projetores de LED, instrumentos de automação, geradores e qualquer outro material, componente, aparelho ou equipamento elétrico, eletroeletrônico ou eletrodoméstico, seja partes ou conjunto, ainda que vendido por meio eletrônico ou não presencial, maquinismos, ferragens, tintas, louças, vidros, materiais de construção, gêneros alimentícios, carnes frescas e joias, 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, a partir de 1º de maio de 2026, o salário de **R\$ 1.825,00 (um mil, oitocentos e vinte e cinco reais)**.

CLÁUSULA QUARTA - GARANTIA DO COMISSIONISTA

Aos comissionistas, puros e mistos, será garantido, a partir de 1º de maio de 2026, o valor total de **R\$ 1.996,00 (um mil, novecentos e noventa e seis reais)**, toda vez que sua remuneração (nela consideradas as comissões, repouso remunerado e parte fixa, se houver) não alcançar a referida quantia. O valor mencionado 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\$ 1.725,00 (um mil, setecentos e vinte e cinco reais)**, a partir de **1º de maio de 2026**;

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 5,11% (cinco virgula onze por cento), a partir de 1º de maio de 2026, **até o valor de R\$ 5.800,00 (cinco mil e oitocentos reais)**, podendo o reajuste sobre a parcela excedente a R\$ **5.800,00 (cinco mil e oitocentos reais)** ser livremente pactuado entre as partes.

Parágrafo Primeiro: Será aplicado o reajuste de 5,11% sobre os salários de 1º de outubro de 2025. O resultado encontrado corresponderá ao 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 2027;

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 2025 a 30 de abril de 2026, com exceção do

reajuste da categoria referente à data-base de maio de 2025 e o decorrente de promoção;

Parágrafo Sexto: Os empregados admitidos após o dia 1º de maio de 2025 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 até a folha de pagamento do mês de novembro de 2026, podendo ser parcelada.

Parágrafo Nono: O pagamento das diferenças salariais decorrentes da retroatividade do presente instrumento coletivo à 1º de maio de 2026 deverá ser quitado até a folha de pagamento do mês de novembro de 2026, podendo ser parcelado.

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.

DS


Rubrica


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, atestado médico 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

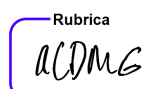
Fica garantido aos menores e aos aprendizes o piso de:

R\$ 1.725,00 (um mil, setecentos e vinte e cinco reais), a partir de 1º de maio de 2026.

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 maio de 2026**, uma ajuda de custo mensal no valor de **R\$ 39,00 (trinta e nove 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 maio de 2026**, a importância equivalente aos valores a seguir discriminados:

LANCHE: R\$ 34,00 (trinta e quatro reais);

JANTAR: R\$ R\$ 34,00 (trinta e quatro 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 ou através de depósito bancário na conta do empregado (pix ou transferência) poderão descontar R\$ 1,15 (um real e quinze 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 (dezesseis) 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, 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\$ 274,00 (duzentos e setenta e quatro reais) a partir de 1º de maio de 2026;

Empresas com mais de 50 empregados - R\$ 303,00 (trezentos e três reais) a partir de 1º de maio de 2026.

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\$ 77,00 (setenta e sete reais), a partir de 1º de maio de 2026**, 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 comerciário 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 expresse consentimento das entidades convenientes, as empresas, recolherão a título de contribuição, até o dia 10 (dez) de cada mês, **a partir de 01/09/2026, o valor total de R\$ 22,00 (vinte e dois reais)**, por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website 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 **01/05/2026 com o valor de R\$ 19,00 (dezenove 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. 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.

**RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA
TRABALHADORES E EMPREGADORES**
BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES

BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X	R\$600,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA À FAMÍLIA DO RECÊM-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 FARMÁCIA NATALIDADE	1X	R\$110,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, COM OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS, PODENDO SER DISPONIBILIZADO UMA VERBA ADICIONAL, PARA QUE OS MEDICAMENTOS NÃO TENHAM CUSTOS.
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	6x	R\$810,00	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	6x	R\$800,00	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 CULTURAL	3x	R\$150,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA SER UTILIZADO NA COMPRA DE MATERIAIS LITERÁRIOS PARA FORMAÇÃO E REESTRUTURAÇÃO FAMILIAR.
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. ESTE AGENTE ESTARÁ DISPONÍVEL EM ATÉ 30 MINUTOS EM QUALQUER LOCAL DO BRASIL.OS SERVIÇOS DEVEM SER SOLICITADOS PELOS DDGS 0800 773 3738 OU 0800 580 3738, DISPONIBILIZADOS 24 HORAS POR DIA, 7 DIAS POR SEMANA, GRATUITAMENTE PARA TODO O BRASIL.CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SALDO REMANESCENTE SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO CONTA CORRENTE	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES DO SEGMENTO ACESSO AO

VIRTUAL			SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS. COM INTUITO DE REDUZIR AS DESPESAS DO TRABALHADOR COM TARIFAS BANCÁRIAS.
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 INTERMÉDIO DE PSICÓLOGOS CLÍNICOS CAPACITADOS. FICARÃO DISPONÍVEIS AO TRABALHADOR ATÉ 5 CONSULTAS PELO PERÍODO DE 12 MESES A CONTAR DO PRIMEIRO ATENDIMENTO.
BENEFÍCIO APOIO NUTRICIONAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO FUNERAL DESPESAS EXTRAS	1x	R\$700,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA, PARA CUSTEAR EVENTUAIS DESPESAS EXTRAS NÃO PREVISTAS NO BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL, TAIS COMO, ALIMENTAÇÃO, TRANSPORTE, ENTRE OUTRAS.

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.
CONSULTA MÉDICA ONLINE OU REEMBOLSO PRESENCIAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO CONSULTAS MÉDICAS ON-LINE COM CLÍNICO GERAL AOS TRABALHADORES, SEUS FAMILIARES E PESSOAS DE SEU RELACIONAMENTO, SEM NENHUM CUSTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL, MODERNO E DESBUROCRATIZADO, ATRAVÉS DE APLICATIVO QUE SEGUE TODAS AS NORMAS REGULAMENTADAS PELO MINISTÉRIO DA SAÚDE. TAMBÉM FICARÁ DISPONÍVEL UMA REDE DE LABORATÓRIOS CONVENIADOS PARA REALIZAÇÃO DE EXAMES COM CUSTO ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO. CASO O TRABALHADOR OPTE PELA REALIZAÇÃO DE CONSULTA PRESENCIAL, SERÁ NECESSÁRIO APRESENTAR O COMPROVANTE DE PAGAMENTO E O RECIBO DO MÉDICO PARA SOLICITAÇÃO DE REEMBOLSO. NESSA MODALIDADE, O VALOR REEMBOLSADO SERÁ LIMITADO A R\$ 50,00 POR CONSULTA, CONTEMPLANDO ATÉ 5 CONSULTAS, RESPEITANDO O LIMITE ESTABELECIDO POR ATENDIMENTO.
BENEFÍCIO PSICOLÓGICO GESTANTE	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS TRABALHADORAS DO SEGMENTO, SERVIÇO DE ATENDIMENTO PSICOLÓGICO

		ON-LINE, SEM CUSTO, COM PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS, DESDE O INÍCIO DA GESTAÇÃO ATÉ 1 (UM) ANO CONTADO DA DATA DO PARTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL E MODERNO.
BENEFÍCIO NUTRICIONAL GESTANTE	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS TRABALHADORAS DO SEGMENTO, SERVIÇO DE ATENDIMENTO NUTRICIONAL ON-LINE, SEM CUSTO, COM PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS, DESDE O INÍCIO DA GESTAÇÃO ATÉ 1 (UM) ANO CONTADO DA DATA DO PARTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL E MODERNO.
BENEFÍCIO ECONOMIA DE ENERGIA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES DO SEGMENTO A REDUÇÃO NAS DESPESAS DE ENERGIA ELÉTRICA PARA CONTAS ACIMA DE R\$400,00, POR MEIO DE UMA EMPRESA LEGALMENTE CREDENCIADA NA DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA SOLAR VERDE. SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS

BENEFICIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO REEMBOLSO RESCISÃO	1X	R\$ 1.380,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA ATÉ O VALOR LIMITE DEFINIDO PELAS ENTIDADES. O BENEFÍCIO SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA OU POR OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, APÓS

		RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS.
BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	PARTICIPATIVO SEM UNIDADE MÓVEL	SERÁ DISPONIBILIZADO DESCONTOS SIGNIFICATIVO PARA TODOS OS SERVIÇOS RELACIONADOS À MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO.
BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, PARA QUE AS EMPRESAS POSSAM CONTATAR OS TRABALHADORES DE FORMA RÁPIDA E SEGURA.
BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AS EMPRESAS SISTEMA ON-LINE, PARA INSERÇÃO DAS VAGAS DISPONÍVEIS, TAIS VAGAS SERÃO DIVULGADAS AOS TRABALHADORES PELO BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO.
BENEFÍCIO 2ª OPINIÃO MÉDICA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS SÓCIOS E PROPRIETÁRIOS DAS EMPRESAS, BEM COMO SEUS FAMILIARES DIRETOS (CÔNJUGE E FILHOS), UMA SEGUNDA OPINIÃO MÉDICA PRESENCIAL, EM CASO DE NECESSIDADE DE TRATAMENTOS COMPLEXOS E INVASIVOS, E AUXÍLIO NO PAGAMENTO DE DESPESAS EXTRAS, COMO HOSPEDAGEM E TRANSLADO PARA QUALQUER PARTE DO BRASIL.
BENEFÍCIO FOLHA DE PAGAMENTO VIRTUAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UM SISTEMA ON-LINE DE CADASTRAMENTO E PAGAMENTO, JUNTAMENTE COM O BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL. VISANDO AGILIZAR O ENVIO DAS REMUNERAÇÕES AOS COLABORADORES DAS EMPRESAS
BENEFÍCIO COMPRA DIRETA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UMA REDE DE FORNECEDORES, COM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS EM SEUS

		PRODUTOS E SERVIÇOS, DEVIDO A INEXISTÊNCIA DE INTERMEDIÁRIOS.
BENEFÍCIO TRIAGEM DE ATESTADO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO SISTEMA ON-LINE PARA AS EMPRESAS ENCAMINHAREM OS ATESTADOS MÉDICOS RECEBIDOS DOS TRABALHADORES, TAIS ATESTADOS PASSARÃO POR TRIAGEM RESULTANDO EM UM LAUDO ENCAMINHADO AS EMPRESAS.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL PAGO PELAS ENTIDADES	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS EMPREGADORES CERTIFICADOS DIGITAIS SEM CUSTOS, PROPORCIONANDO ECONOMIA E COMODIDADE DEVIDO A POSSIBILIDADE DE ATENDIMENTO VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.
BENEFÍCIO SITUAÇÃO CADASTRAL PESSOA FÍSICA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS EMPRESAS DO SEGMENTO, INFORMAÇÕES PRECISAS E ATUALIZADAS SOBRE PESSOAS FÍSICAS PARA TOMADA DE DECISÕES.
BENEFÍCIO CONSULTA CADASTRAL PESSOA JURÍDICA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS EMPRESAS DO SEGMENTO, INFORMAÇÕES PRECISAS E ATUALIZADAS SOBRE OUTRAS EMPRESAS PARA TOMADA DE DECISÕES.
BENEFÍCIO REDUÇÃO DE CUSTO POR ENERGIA SUSTENTÁVEL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO A EMPRESA O FORNECIMENTO DE ENERGIA ELÉTRICA, ATRAVÉS DE UMA EMPRESA LEGALMENTE CREDENCIADA NO MERCADO DE LIVRE DE ENERGIA. PARA EMPRESAS QUE POSSUEM DESPESAS COM ENERGIA ACIMA DE R\$ 4.000,00 POR MÊS EM ALTA-TENSÃO, SEM RESTRIÇÕES NOS SERVIÇOS DE PROTEÇÃO AO CRÉDITO, COM ACESSO À INTERNET PÚBLICA OU PRIVADA NAS PROXIMIDADES E EM

		CONFORMIDADE COM A RESOLUÇÃO NORMATIVA ANEEL Nº 1.000/2021, RECEBERÃO DESCONTOS DE PELO MENOS 18%.
--	--	--

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 convenientes.

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

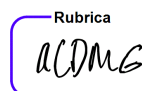
CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÕES

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, ficam as empresas obrigadas a realizarem 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

Fica assegurada a garantia de emprego provisória ao empregado prestes a se aposentar nas seguintes condições:

I - Conte com, no mínimo, 5 (cinco) anos de efetivo vínculo empregatício com a empresa, garantia provisória de emprego nos 12 (doze) meses que antecedem a aquisição do direito à aposentadoria voluntária.

II - Ao empregado que possua, no mínimo, 10 (dez) anos de vínculo com a empresa, a garantia será estendida para 18 (dezoito) meses anteriores à aquisição do referido direito.

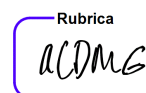
Parágrafo Primeiro: Adquirido o direito, extingue-se a garantia.

Parágrafo Segundo: Para fazer jus a este benefício, o empregado deverá apresentar o documento oficial do INSS, no prazo máximo de 30 dias após a sua emissão, que ateste, respectivamente, os períodos de 12 meses ou 18 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 aposentar-se.

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;

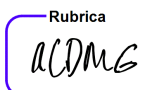
Parágrafo Terceiro: Poderá ser realizada a alteração do regime presencial para o regime híbrido e vice-versa, desde que a alteração tenha a anuência do empregado, seja registrada em aditivo contratual;

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,

DS


Rubrica


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

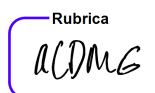
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA SEMANAL

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;

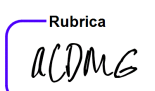
Parágrafo Terceiro: O abono de falta em caso de calamidade pública não será assim entendido na hipótese de PANDEMIA provocada pelo coronavírus ou outro que venha surgir.

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

DS


Rubrica


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 2 (dois) dias por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 12 (doze) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 horas (redação adaptada do inciso XI do art. 473 da CLT).

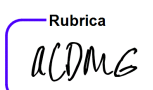
CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONDIÇÕES DE TRABALHO EM FERIADOS E DIAS SANTOS

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.

DS


Rubrica


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 nº 10.854/21, 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 nº 10.854/21, que poderão funcionar com seus empregados, desde que observadas as formalidades constantes da Convenção Coletiva que rege o Trabalho em Feriados.

Parágrafo Primeiro: Verificada a presença de empregado trabalhando no estabelecimento no dia do comerciário, ficará a empresa sujeita à penalidade equivalente ao dobro do valor previsto na cláusula 62ª (sexagésima segunda) desta CCT, por empregado envolvido.

Parágrafo Segundo: 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

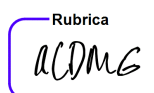
Condições de Ambiente de Trabalho

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.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ENCONTRO DE CIPEIROS

A empresa que possuir cipeiro na forma da NR nº 5 do Ministério do Trabalho fica obrigada a comunicar e liberar por 1 (um) dia ao ano, 1 (um) cipeiro por empresa e por ela designado para participar do encontro de cipeiros promovido pelo Sindicato Laboral.

Parágrafo Único: O Sindicato Obreiro deverá comunicar oficialmente à empresa com antecedência mínima de **10 (dez) dias**, informando a data e local do evento para realização de tal encontro.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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.

DS


Rubrica


CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 reverter-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 SEXTA - 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.

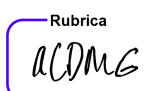
Parágrafo primeiro: A contribuição acima mencionada tem por finalidade repor os gastos despendidos pela entidade laboral com a promoção da campanha salarial, bem como a garantia e manutenção da prestação de serviços assistenciais em favor dos comerciários.

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 2026 (inclusive) até dezembro de 2026 e no décimo terceiro salário (inclusive) e de janeiro de 2027 até setembro de 2027 (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 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 26/03/2026, 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,

DS


Rubrica


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.

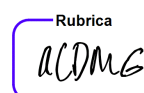
Parágrafo décimo: As empresas deverão comprovar os valores de cada empregado através de listagem que deverá ser enviada mensalmente para o e-mail: cobranca@secrj.org.br contendo o nome dos funcionários e o valor do desconto a ser realizado.

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

DS


Rubrica


dias contados da sua admissão, de acordo com o estabelecido no §3º desta mesma cláusula.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Tabela de Contribuição Assistencial Patronal de 2026

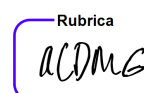
"Por decisão da Assembleia Geral Extraordinária (AGE), aberta no dia 22 de maio de 2026, da qual puderam participar todas as empresas das categorias representadas pelo SindilojasRio, consoante parágrafo único do artigo 16 do Estatuto, estas deverão recolher para o SindilojasRio a contribuição assistencial, da seguinte forma: **a)** a contribuição será recolhida em duas oportunidades, ou seja, em 30/06/2026 e em 30/09/2026 ; **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\$ 290,00	R\$ 365,00
	Empresas com Capital Social		
2	De R\$ 10.000,01 a R\$ 20.000,00	R\$ 531,00	R\$ 696,00
3	De R\$ 20.000,01 a R\$ 50.000,00	R\$ 976,00	R\$ 1.254,00
4	De R\$ 50.000,01 a R\$ 150.000,00	R\$ 1.662,00	R\$ 2.084,00
5	De R\$ 150.000,01 a R\$ 300.000,00	R\$ 3.286,00	R\$ 4.173,00
6	De mais de R\$ 300.000,00	R\$ 9.608,00	R\$ 12.242,00

Parágrafo Segundo: Cada uma das parcelas a que se refere esta cláusula não será superior a R\$ 41.384,00 (quarenta e um mil, trezentos e oitenta e quatro 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 2026 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 (duas) parcelas de R\$ 696,00, ou seja, o valor anual de R\$ 1.392,00. Uma vez que foi inaugurada em 02/05/26, pagará somente R\$ 928,00 ($R\$ 1.392,00 / 12 = R\$ 116,00 \times 8 = R\$ 928,00$). Poderá recolher R\$ 464,00 em 30/06/26 e o mesmo valor em 30/09/26);



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

Parágrafo Quinto: Os pagamentos devem ser realizados até 30/06/2026 e 30/09/2026, 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\$ 531,00 até 30 de junho de 2026 e R\$ 531,00 até 30 de setembro de 2026; se não for associada, recolherá a quantia de R\$ 696,00, 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\$ 330,00 por infração desta cláusula só ocorrerá na reincidência ou após 60 (sessenta 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 30/06/26 e 30/09/26, 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 01/05/26;

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.

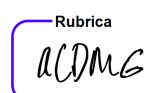
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DESCONTO EM FOLHA DA MENSALIDADE DO SÓCIO

Nos termos do art. 545 da CLT, serão descontados mensalmente dos integrantes da categoria profissional associados ao sindicato profissional, mensalidade associativa, no valor líquido de **R\$ 37,00 (trinta e sete reais)** a partir de setembro de 2026.

Parágrafo Primeiro: Para fim do desconto referido nesta cláusula, o Sindicato Laboral ficará obrigado a enviar às empresas, até o dia 15 (quinze) de cada mês, relação dos novos trabalhadores associados e relação dos trabalhadores ativos, das quais deverão constar o nome, CPF, respectivo valor do desconto e a cópia da autorização do mesmo, devidamente assinada pelo empregado.

Parágrafo Segundo: As empresas deverão enviar ao Sindicato Laboral até o dia 5 (cinco) do mês subsequente, a relação nominal dos empregados associados com os

DS


Rubrica


respectivos descontos, bem como as atualizações dos empregados afastados e demitidos.

Parágrafo Terceiro: Caso o Sindicato Laboral não receba a relação atualizada para as empresas até o prazo estipulado no parágrafo anterior, será cobrado o valor total da relação enviada.

Parágrafo Quarto: A fim de facilitar o procedimento, quaisquer dúvidas podem ser tiradas pelo e-mail socio.folha@secrj.org.br, WhatsApp (21) 3266-4139 ou mediante atendimento presencial no Departamento de Quadro Social na sede do Sindicato Profissional (Rua André Cavalcanti, 33, Bairro de Fátima).

Parágrafo Quinto: O Sindicato Laboral informará qualquer alteração no valor da mensalidade determinada no caput desta Cláusula, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias da data determinada para o desconto na folha através de ofício enviado por e-mail, a fim de que as empresas possam adequar a folha de pagamento de seus funcionários ao valor atualizado do desconto.

Parágrafo Sexto: Não ocorrerá o pagamento 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 Sétimo: 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 repasse da mensalidade de sócios ao Sindicato Laboral.

Parágrafo Oitavo: Em caso de descumprimento do disposto no parágrafo segundo desta Cláusula, o Sindicato Laboral notificará a empresa ao cumprimento no prazo de 3 (três) dias úteis, pena de multa de R\$ 516,00 (quinhentos e dezesseis reais).

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 SEXAGÉSIMA - ACORDOS COLETIVOS

O Sindicato Patronal será cientificado de todos os acordos coletivos realizados pelas

DS


Rubrica


empresas por ele representadas, devendo o Sindicato dos Empregados no Comércio dar ciência em até 10 (dez) dias após.

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - PENALIDADE

A infração a qualquer das cláusulas deste instrumento sujeitará a empresa infratora à multa equivalente a **R\$ 516,00 (quinhentos e dezesseis 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 (trinta) 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.

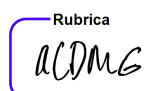
Outras Disposições

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - BANCO DE EMPREGO

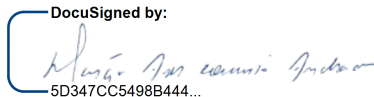
Os Sindicatos convenientes se comprometem através desta Convenção Coletiva de Trabalho a estudar a criação de um “Banco de Emprego”, objetivando a sua utilização pelas empresas e pelos comerciários, representados pelos respectivos Sindicatos, com vistas a incrementar o mercado de trabalho com a abertura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



CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - 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.

DocuSigned by:



5D347CC5498B444...

MARCIO AYER CORREIA ANDRADE

Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DO RIO DE JANEIRO

Assinado por:



D449FB86EEBF453

ALDO CARLOS DE MOURA GONCALVES

Presidente

SINDICATO DOS LOJ DO COM DO MUNICIPIO DO RIO DE JANEIRO