CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2021

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

E

FEDERACAO DO COMERCIO DE BENS SERVICOS E TURISMO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, CNPJ n. 42.591.099/0001-93, neste ato representado(a) por seu ;

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 28 de abril de 2021 a 25 de outubro de 2021 e a data-base da categoria em 01° 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

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA TERCEIRA - DO FGTS

Fica facultado ao empregador fazer o pagamento dos recolhimentos dos meses de abril, maio, junho e julho de 2021 de forma parcelada sem incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos no artigo 22 da Lei 8.036/90. Os referidos depósitos serão realizados em até 04 parcelas mensais com vencimento a partir de setembro/2021, na data do recolhimento mensal devido, nos moldes do art. 15 da Lei 8.036/90.

Parágrafo único: Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, o empregador ficará obrigado ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990, caso seja efetuado no prazo legal e ao depósito dos valores previstos no art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990, sem se aproveitar do parcelamento, nos termos do art. 22 da MP 1046/2021.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA QUARTA - ALTERAÇÃO DE VR PARA VA

Considerando a necessidade de se evitar aglomerações e, consequentemente visita a restaurantes, o EMPREGADOR poderá converter o valor do Vale Refeição do trabalhador, para Vale Alimentação, mediante solicitação do empregado.

Parágrafo único: Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, ou mediante requerimento do empregado, é garantido o restabelecimento do benefício em seu formato anterior.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA QUINTA - VALE TRANSPORTE EM ESPÉCIE

Considerando que no período de calamidade pública houve redução na oferta de transporte público para que os empregados cheguem aos postos de trabalho, permite-se o pagamento do valor correspondente ao vale-transporte em espécie, em valor nominal idêntico ao praticado antes da alteração. A verba não tem natureza salarial e compreende a cota de participação do empregado no benefício.

Parágrafo único: Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento do benefício em seu formato anterior.

Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

Suspensão do Contrato de Trabalho

CLÁUSULA SEXTA - DA SUSPENSÃO DO CONTRATO

No intuito da manutenção dos empregos, as empresas poderão suspender os contratos de seus empregados por até 180 (cento e oitenta) dias.

Parágrafo primeiro: A suspensão temporária do contrato de trabalho será encaminhada com antecedência mínima de dois dias corridos ao empregado e em dez dias aos Sindicatos

Convenentes e ao Ministério da Economia.

Parágrafo segundo: Durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados, com exceção do vale-transporte, pois não haverá prestação do trabalho.

Parágrafo terceiro: O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contados:

I – da data como termo de encerramento do período de suspensão pactuado; ou

II – da data de comunicação do empregador que informe, ao empregado, a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuada. .

Parágrafo quarto: Conforme disposto no Parágrafo 6° do Artigo 8° da MP1045/21, a empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R$4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) pagará a seus empregados com o contrato suspenso, durante o período de suspensão, uma ajuda compensatória mensal no valor de 30% (trinta por cento) do respectivo salário que tem natureza indenizatória.

Parágrafo quinto: Os empregados com contrato de trabalho suspenso terão garantia provisória do emprego durante o período da suspensão e por igual prazo após o encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, sob pena das cominações previstas no parágrafo primeiro e seus incisos, do artigo 10 da Medida Provisória 1.045/2021

Parágrafo sexto: Ao empregado afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa.

Parágrafo sétimo: É admitida a suspensão de contrato de trabalho da empregada gestante, observando-se, nesta hipótese, a ajuda compensatória que complemente o equivalente a 100% (cem por cento) do valor líquido regular e mensal por ela recebido, acrescido de 8% a título de FGTS, levando-se em consideração, na diferença a ser complementada pelo empregador, o valor do BEM a ser pago pelo Governo Federal. Em se tratando de empregada comissionista puro ou misto, o valor líquido e regular obedecerá a média salarial dos últimos 12 (doze) meses. Em caso de impossibilidade do sistema, o pagamento equivalente ao FGTS, no percentual de 8%, será feito diretamente pela empresa junto ao salário do empregado.

CLÁUSULA SÉTIMA - ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

Quando houver antecipação de feriados federais, estaduais ou municipais, incluídos os religiosos, as empresas que trabalharem com empregados de forma remota ou home office deverão observar as condições da Convenção Coletiva específica de Feriados.

CLÁUSULA OITAVA - DA PARALISAÇÃO TRANSITÓRIA E POSTERIOR EXIGÊNCIA DE HORAS DE TRABALHO

Diante da necessidade de paralisação transitória das atividades por motivo da atual pandemia do CORONAVÍRUS (COVID-19), faculta-se ao empregador posteriormente recuperar o tempo da referida paralisação mediante a exigência de compensação pelo empregado, que realizará horas a mais, até o limite de duas por dia, durante 45 dias por ano, contínuos ou não.

Parágrafo único: O disposto no caput dessa cláusula não se aplica aos empregados com contrato suspenso ou jornada reduzida previstos na MP1045/2021.

CLÁUSULA NONA - TRABALHO REMOTO

As empresas que assim desejarem poderão adotar o trabalho em home office ou teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, nas atividades que sejam compatíveis, estendendo-se aos seus aprendizes e estagiários. Fica o empregador desobrigado de controlar a jornada desses empregados.

Parágrafo primeiro: A empresa disporá, juntamente com seu empregado, em contrato escrito, a responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância e as disposições relativas ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado na forma do § 3°, do art. 3°, da MP 1.046/2021.

Parágrafo segundo: Caso a empresa mantenha vendas on line, a empresa manterá o pagamento de comissões no mesmo percentual até então aplicado quando realizadas compras com o uso de código de descontos dos vendedores, ou qualquer outro dispositivo similar ou equivalente.

CLÁUSULA DÉCIMA - CONCESSÃO DE FÉRIAS

O empregador poderá antecipar as férias individuais do empregado desde o faça com comunicação mínima de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

Parágrafo primeiro: As férias antecipadas não poderão ser gozadas em períodos inferiores a 05 (cinco) dias corridos e poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido. Parágrafo segundo: Empregado e Empregador poderão, adicionalmente, negociar a antecipação de períodos futuros de férias por meio de acordo individual escrito.

Parágrafo segundo: Ficam as empresas dispensadas, dada a excepcionalidade do tema, da comunicação de 30 (trinta) dias de antecedência ao empregado, prevista no Art. 135 da CLT, bem como ao Sindicato dos Empregados no Comércio do Município do Rio de Janeiro, conforme Art.139 § 3° da CLT, devendo os empregados serem comunicados com antecedência de 48 (quarenta e oito horas);

Parágrafo terceiro: As férias coletivas não podem ser concedidas em período inferior a 05 dias corridos conforme previsão do art. 5° § 1° e art.12 da MP 1045/21.

Parágrafo quarto: É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Parágrafo quinto: O pagamento das férias poderá ser feito da seguinte forma: a) em até 04 (quatro) parcelas para as empresas com até 30 empregados; b) em até 03 (três) parcelas para as empresas que possuam de 31 a 299 empregados e c) em até 2 (duas) parcelas mensais para os empregadores com 300 (trezentos) ou mais empregados. As parcelas serão mensais, iguais e sucessivas, sendo a primeira paga em até 10 dias contados do início das férias e, as demais, com vencimento em 30 (trinta) dias, 60 (sessenta) dias e 90 (noventa) dias, contados do pagamento da primeira parcela.

Parágrafo sexto: Quando não parceladas, o pagamento da remuneração das férias poderá ser efetuado até o 5° dia útil do mês subsequente do início do gozo das férias.

Parágrafo sétimo: O adicional constitucional de 1/3 (um terço) de férias poderá ser pago até o dia do pagamento da segunda parcela do décimo terceiro salário.

Parágrafo oitavo: As empresas que se beneficiarem do parcelamento previsto no parágrafo acima, deverão quitar o saldo de salário, se houver, quando do início das férias.

Parágrafo nono: A antecipação das férias poderá ser concedida a todos os empregados, ainda que não completado o período aquisitivo de um ano, previsto no art. 130 da CLT. Uma vez concedidas as férias de forma antecipada, os empregados que ainda não haviam completado o período aquisitivo quando da antecipação das férias deverão trabalhar os meses remanescentes a que teriam que cumprir para fazerem jus a novo período concessivo. Após satisfeito o disposto no art. 130 da CLT, se dará um novo período aquisitivo de férias.

Parágrafo décimo: Será compensado no mês de retorno o vale transporte antecipadamente concedido, relativo aos dias que comporão o período de férias.

Parágrafo décimo primeiro: Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas.

Parágrafo décimo segundo: Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, os valores das férias, individuais ou coletivas, ainda não adimplidos, serão pagos juntamente com as verbas rescisórias devidas.

Parágrafo décimo terceiro: As férias antecipadas gozadas cujo período não tenha sido adquirido serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado no caso de pedido de demissão.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DA EMPREGADA GESTANTE

A empregada gestante durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus, deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial, sem prejuízo de sua remuneração, quando for possível o desenvolvimento da atividade em home office ou teletrabalho, nos termos da lei 14.151 de 2021.

Parágrafo primeiro: Fica a critério do empregador adotar o procedimento previsto no §7°, da cláusula sexta do presente instrumento, nos casos em que não for possível o desenvolvimento da atividade em home office ou teletrabalho.

Parágrafo segundo: O empregador poderá afastar a empregada sem fazer uso das possibilidades de suspensão ou redução, desde que não haja prejuízo à sua remuneração.

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIO

No intuito de diminuir a exposição potencial e o fluxo dos empregados, a fim de reduzir os riscos de contágio do CORONAVÍRUS (COVID-19), fica facultada ao empregador reduzir proporcionalmente a jornada de trabalho e o salário de seus empregados, por até 180 (cento e oitenta) dias, observados os seguintes requisitos: a) preservação do valor do salário/hora de trabalho; e b) comunicação ao empregado, inclusive por meio eletrônico ou whatsapp, da redução com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

I – o salário-hora de trabalho deverá ser preservado;

II – o empregador encaminhará ao empregado comunicação da redução de jornada e de salário com antecedência mínima de dois dias corridos, e de dez dias aos sindicatos convenentes e ao Ministério da Economia;

III – a redução de jornada de trabalho e de salário poderão ser de: 25% (vinte e cinco por cento), 50% (cinquenta por cento) e 70% (setenta por cento).

Parágrafo primeiro: A redução salarial terá como base mínima o valor calculado sobre o piso salarial constante na CCT 2020/2021 para empregados que recebem salário fixo e a garantia mínima do comissionista. Para os empregados que são comissionistas (puros e mistos) o cálculo do salário deve ser feito de acordo com o art. 457, caput e §1° da CLT, incluindo as gorjetas, gratificações e comissões habitualmente pagas, calculadas pela média dos últimos doze meses.

Parágrafo segundo: Deverão ser mantidos os dispostos no art. 71 e §§ da CLT bem como a Lei 605/49.

Parágrafo terceiro: Não haverá redução do benefício do vale transporte, salvo se a

redução suprimir um dia inteiro de trabalho.

Parágrafo quarto: As horas de trabalho reduzidas, e por consequência não remuneradas, não serão objeto de compensação futura de qualquer maneira, sendo vedada sua inclusão em sistemas de compensação ou banco de horas.

Parágrafo quinto: Fica vedada a prática de horas extraordinárias com os empregados submetidos a este regime.

Parágrafo sexto: A referida redução da jornada de trabalho do empregado, não acarretará revogação, modificação ou alteração das cláusulas já previstas no seu contrato de trabalho.

Parágrafo sétimo: A empresa que praticar a redução salarial prevista no parágrafo primeiro desta cláusula deverá garantir a manutenção do emprego daqueles cujo salários forem reduzidos pelo período que perdurar a referida redução, e por igual prazo após o restabelecimento integral da jornada de trabalho e de salário, sob pena das cominações previstas no parágrafo primeiro e seus incisos, do artigo 10 da Medida Provisória 1045/2021, ressalvadas as hipóteses do art. 482 da CLT, rescisão do contrato de trabalho por acordo nos termos do art. 484-D, da CLT ou pedido de demissão.

Parágrafo oitavo: Em havendo rescisão contratual por iniciativa do empregado durante a vigência desta norma, as parcelas rescisórias deverão ser calculadas como se redução não houvesse ocorrido, já que a finalidade da medida é permitir a perpetuação da atividade econômica com a manutenção dos empregos. O mesmo tratamento se aplica ao pagamento das férias, que deve ser considerada a remuneração sem a redução salarial.

Parágrafo nono: Poderá ainda o trabalhador participar de quaisquer planos de assistência aos trabalhadores que o Poder Executivo venha a instituir.

Parágrafo décimo: Os empregadores adotarão todos os procedimentos necessários para que os empregados que tenham redução da jornada e do salário recebam, durante o período, o benefício emergencial a ser pago pelo Governo Federal.

Parágrafo décimo primeiro: A presente flexibilização visa à manutenção dos empregos devendo os contratos retomarem ao seu estado original, logo após ultrapassado o período de redução de jornada acordada.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS

Fica facultado ao empregador a compensação das horas em caso de interrupção e restrição de horários pontual e transitório através de Banco de Horas no prazo máximo de até dezoito meses, caso venha a ser decretado interrupção das atividades pelo Estado ou pelo Município.

Parágrafo único: O disposto no caput dessa cláusula não se aplica aos empregados com contrato suspenso ou jornada reduzida previstos na MP1045/2021.

Saúde e Segurança do Trabalhador
Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DOS PROCEDIMENTOS DE HIGIENE, SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

As empresas têm o dever de cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, além de propiciar aos seus empregados um ambiente salubre, desinfetado e seguro.

Parágrafo primeiro: É dever da empresa disponibilizar e permitir o uso de torneiras com água e sabão, mesmo em sanitários comuns ao público nos casos de shopping centers e galerias, além de máscaras e luvas, quando for essa a orientação das autoridades de saúde, orientar os funcionários para que lavem as mãos com frequência, oferecer e orientar o uso do álcool gel, manter o ambiente sempre limpo e arejado, controlar o acesso de clientes aos estabelecimentos comerciais e aplicar as demais orientações das autoridades públicas e sanitárias.

Parágrafo segundo: É recomendado que as empresas afastem dos locais de trabalho os empregados que fazem parte do grupo de risco à COVID-19 (portadores de cardiopatias, doenças respiratórias crônicas, gestantes, diabéticos ou imunossuprimidos, pessoas com idade igual ou superior a sessenta anos que não estejam imunizadas por vacinação, dentre outros que sejam apontados pelo Ministério da Saúde), evitando seu deslocamento pela cidade e tomando por base os exames médicos periódicos.

Parágrafo terceiro: As empresas ficam obrigadas a afastar dos locais de trabalho os empregados que fazem parte do grupo de risco que têm maior chance de desenvolver as formas mais graves da doença Covid-19 como: pessoas transplantadas, portadores de câncer em tratamento quimioterápico, ou com imunossupressores, os que estão em processo de diálise e pessoas com anemia falciforme.

Parágrafo quarto: Caso a empresa afaste mais de um empregado do mesmo Setor, que seja priorizado o empregado pertencente ao grupo de risco.

Parágrafo quinto: Na hipótese de não existir a obrigatoriedade do uso de luvas e máscaras por parte das autoridades de saúde, é permitida a utilização pelos trabalhadores, que poderão utilizar as luvas e máscaras por eles providenciadas.

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PENALIDADE

O não cumprimento de quaisquer disposições desta Convenção Coletiva pelas empresas que aderirem a este instrumento, sujeitará a infratora à penalidade, em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio do Rio de Janeiro, no valor de R$ 360,00 (trezentos e sessenta reais), por infração e por empregado, sem prejuízo das que estão previstas na MP 1.045/2021, sem necessidade de notificação prévia.

Outras Disposições

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONSIDERANDOS

I - CONSIDERANDO a pandemia que vem sendo mundialmente enfrentada e o compromisso dos Sindicatos dos Empregados e Empregadores de implementar normas que visem a segurança e a saúde dos empregados; empregadores e do público em geral, ante a propagação do CORONAVÍRUS (COVID-19);

II - CONSIDERANDO a recomendação das autoridades públicas, vinda por Decreto, no sentido de que sejam reduzidos os encontros em espaços públicos, lojas e demais estabelecimentos comerciais de tal modo a evitar a possibilidade de contágio;

III- CONSIDERANDO que todas essas medidas afetarão, por certo, a atividade comercial no Município do Rio de Janeiro, com a previsão de graves e inevitáveis prejuízos;

IV - CONSIDERANDO a urgência da adoção de ações de medidas de prevenção para conter a propagação do CORONAVÍRUS (COVID-19), e preservar a manutenção dos empregos, os Sindicatos convenentes decidem firmar a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO EXTRAORDINÁRIA-2021 fixando, de forma excepcional, conforme Medidas Provisórias nº: 1.045/2021 e 1.046/2021, Lei 14.151/2021 e ainda, conforme art. 611- A da CLT;

V – CONSIDERANDO o Ato do Presidente da Mesa do Congresso Nacional nº 41/2021 e 42/2021 que dispôs sobre a prorrogação por sessenta dias das Medidas Provisórias nº 1045/2021 e 1046/2021, respectivamente.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA FORMALIZAÇÃO

A empresa que desejar aderir às condições estabelecidas nesta Convenção, no todo ou em parte, deverá atualizar os seus dados cadastrais junto aos Sindicatos Laboral e Patronal, mediante apresentação dos documentos, abaixo relacionados, que poderão ser encaminhados por e-mail, aos sindicatos convenentes, sendo o do sindicato laboral cctcovid3@secrj.org.br e do patronal diretoria@fecomercio-rj.org.br .

A - cópia do contrato social da empresa; B – relação ou quadro de empregados existentes no estabelecimento no mês em que aderir a esta Convenção; C - data de início e fim do período de férias; D - datas de pagamento de cada parcela das férias; E- informação sobre o percentual de horas reduzidas de cada empregado; F- data do início e fim do período da suspensão ou da redução.

Parágrafo primeiro: A referida comunicação deverá ser apresentada em até 10 (dez) dias após adesão a quaisquer das cláusulas contidas nesta Convenção.

Parágrafo segundo: Os acordos individuais devem obedecer aos parâmetros estabelecidos nesta CCT e devem ser comunicados às entidades sindicais representativas, sendo o sindicato laboral no e-mail cctcovid3@secrj.org.br e do patronal diretoria@fecomercio-rj.org.br .

Parágrafo terceiro: A empresa recolherá, por estabelecimento, para cada Sindicato convenente, para reposição de despesas, uma taxa única no valor de R$ 60,00 (sessenta reais).

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DISPOSIÇÕES FINAIS

As medidas adotadas na presente Convenção Coletiva de Trabalho Extraordinária - 2021 são realizadas de forma excepcional e diante da pandemia do CORONAVÍRUS (COVID-19), com respaldo na legislação vigente, no intuito de limitar a propagação do citado vírus, podendo ser ampliadas ou reduzidas de acordo com a conveniência entre as partes.

Parágrafo Primeiro: Além da presente Convenção Coletiva é facultado às partes aplicarem outras normas editadas pelos entes públicos no bojo da presente crise.

Parágrafo Segundo: As partes se comprometem a cumprir as condições previstas nas demais Convenções coletivas de trabalho, onde não entrem em conflito com as disposições da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo terceiro: Aplicam-se as demais disposições previstas na MP 1045 e 1046 de 2021 em relação à concessão de férias, pagamento de FGTS, suspensão de contrato e redução de jornada de trabalho e salário, desde que não conflitem com as disposições previstas na presente convenção coletiva.

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

ANTONIO FLORENCIO DE QUEIROZ JUNIOR
Presidente
FEDERACAO DO COMERCIO DE BENS SERVICOS E TURISMO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO