

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR035799/2022

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

E

SINDICATO COMERCIO VAREJISTA FLORES NATURAIS ESTADO RJ, CNPJ n. 35.813.815/0001-74, 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 01º de maio de 2022 a 30 de abril de 2023 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

**Salários, Reajustes e Pagamento**

**Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Fica garantido o seguinte piso salarial:

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

**R\$ 1.374,00 (um mil, trezentos e setenta e quatro reais) de 1º de maio a agosto de 2022;**

**R\$ 1.439,00 (um mil, quatrocentos e trinta e nove reais) de 1º de setembro de 2022 a abril de 2023.**

### **CLÁUSULA QUARTA - GARANTIA DO COMISSIONISTA**

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

**R\$ 1.510,00 (um mil, quinhentos e dez reais) de 1º de maio a agosto de 2022;**

**R\$ 1.582,00 (um mil, quinhentos e oitenta e dois reais) de 1º de setembro de 2022 a abril de 2023**, valores que servirão 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\$ 1.235,00 (um mil, duzentos e trinta e cinco reais) de 1º de maio a agosto de 2022;**

**R\$ 1.294,00 (um mil, duzentos e noventa e quatro reais) de 1º de setembro de 2022 a abril de 2023.**

**Parágrafo Único:** 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.

### **Reajustes/Correções Salariais**

### **CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTE**

Os salários fixos bem como as parcelas fixas dos salários dos empregados no comércio varejista de flores naturais do Estado do Rio de Janeiro serão corrigidos:

a) **Para o período de 1º de maio a 31 de agosto de 2022, em 5,0% (cinco por cento) sobre o salário de 30 de abril de 2022 até o valor de R\$ 5.200,00 (cinco mil, duzentos reais)**, podendo o reajuste sobre a parcela excedente a R\$ 5.200,00 (cinco mil, duzentos reais) ser livremente pactuado entre as partes.

b) **A partir de 1º de setembro de 2022, será concedido mais 5,0% (cinco por cento) sobre o salário de 30 de abril de 2022, perfazendo o percentual total de 10,0% (dez por cento) até o valor de R\$ 5.200,00 (cinco mil, duzentos reais)**, podendo o reajuste sobre a parcela excedente a R\$ 5.200,00 (cinco mil, duzentos reais) ser livremente pactuado entre as partes.

**Parágrafo Primeiro:** Será aplicado o reajuste de 5,0% sobre os salários de 30 de abril de 2022, o resultado encontrado corresponderá ao salário que vigorará a partir de 1º de maio do corrente ano. Já a partir de 1º de setembro de 2022 será aplicado mais 5,0% de reajuste, perfazendo um total de 10,0% sobre os salários de 30 de abril de 2022, cujo resultado corresponderá ao salário de setembro de 2022. Os referidos índices **não são cumulativos**,

pois são aplicados sobre a mesma base de cálculo, ou seja, sobre os salários de 1º de maio de 2021.

**Parágrafo Segundo:** Os empregados demitidos sem justa causa após 1º de abril de **2022**, cujo aviso prévio se projete para os efeitos do contrato de trabalho para o mês de maio de **2022**, serão beneficiados com o reajuste total ora concedido considerando que a data base é 1º de maio. Excluem-se desse tratamento aqueles empregados que, quando de sua demissão, foram indenizados de acordo com o previsto no art. 9º da Lei 7.238/84, ou seja, o pagamento do valor equivalente a mais 1 (um) salário devido aos empregados desligados nos 30 (trinta) dias que antecedem 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 **2023**.

**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 Sindiflores, Acordo Coletivo de Trabalho – ACT (por 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 na Sindiflores, 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 **2021** a 30 de abril de **2022**, com exceção do reajuste da categoria referente à data-base de maio de 2020 e o decorrente de promoção.

**Parágrafo Sexto:** Os empregados admitidos após o dia 1º de maio de **2021** 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:** O pagamento dos valores alusivos às diferenças salariais de maio a agosto de 2022, adicionais e benefícios decorrentes do presente instrumento coletivo, deverá ser quitado até o pagamento da folha do mês de **agosto de 2022**.

### **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, 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.

### **Salário Estágio/Menor Aprendiz**

#### **CLÁUSULA NONA - EMPREGADOS MENORES**

Terão direito ao aumento todos os empregados menores, não assistidos pela lei do aprendiz.

### **Remuneração DSR**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - REPOUSO REMUNERADO**

Será concedido ao comissionista repouso semanal remunerado de acordo com o art. 1º da Lei 605, de 05.01.49, e com o Enunciado nº 27 do 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 PRIMEIRA - ISONOMIA SALARIAL**

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

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DESCONTOS SALARIAIS**

Nenhum empregado poderá sofrer descontos salariais, salvo quando estes decorrerem de adiantamentos, dispositivos de lei, sendo que com relação ao desconto relativo às 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 TERCEIRA - COMPENSAÇÃO**

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 QUARTA - 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 QUINTA - MÉDIA DO COMMISSIONISTA**

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

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Ajuda de Custo**

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

Será assegurada a todos os vendedores comissionistas, puros e mistos, uma ajuda de custo mensal no valor de R\$ 33,00 (trinta e três reais), parcela que não tem natureza salarial.

#### **Auxílio Alimentação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 setembro de 2022**, a importância equivalente aos valores a seguir discriminados:

**LANCHE: R\$ 27,50 (vinte e sete reais e cinquenta centavos);**

**JANTAR: R\$ 27,50 (vinte e sete reais e cinquenta centavos);**

**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 cumpra uma dentre as condições a seguir:

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

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

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

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

**Parágrafo Sexto:** As empresas que efetuarem o pagamento em espécie poderão descontar **R\$ 0,95 (noventa e cinco 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 OITAVA - 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 DÉCIMA NONA - 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, inclusive com a do Sindicato dos Empregados no Comércio - RJ, na forma do que dispõe o art. 389 da CLT.

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

**Empresas com até 50 empregados - R\$ 238,00 (duzentos e trinta e oito reais)**  
**Empresas com mais 50 empregados - R\$ 262,00 (duzentos e sessenta e dois reais)**

## Outros Auxílios

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - QUEBRA DE CAIXA**

Todo empregado no exercício da função permanente de Caixa receberá, mensalmente, a título de quebra de caixa, R\$ 63,00 (sessenta e três reais).

**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 PRIMEIRA - 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 **01/09/2022**, o valor **total de R\$ 16,00 (dezesseis reais)**, por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br). O custeio da contribuição do plano Benefício Social Familiar será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

**Parágrafo Segundo** – A prestação do plano Benefício Social Familiar iniciará a partir de **01/09/2022** terá como base, para os procedimentos necessários à participação do plano e obtenção dos auxílios aqui definidos, de forma clara, o Manual de Orientação e Regras a ser disponibilizado no website da gestora em [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br). Para lisura e transparência dos procedimentos, será registrado em cartório, as Disposições Gerais e Manual de Orientação e Regras que regem o plano Benefício Social Familiar, partes integrantes desta cláusula.

**Parágrafo Terceiro** – Em caso de afastamento de trabalhador, por motivo de doença ou

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

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

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

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

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

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

## **Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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:** A homologação 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.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO**

Fica facultada a todas as empresas abrangidas pelo presente Instrumento a criação de **Contrato de Trabalho por Prazo Determinado**, nos termos da Lei nº. 9.601, de 21.01.98, através de **Termo de Adesão** à Convenção Coletiva de Trabalho, firmada pelas Entidades convenientes.

**Relações de Trabalho Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

**Estabilidade Serviço Militar**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - DISPENSA DE EMPREGADO PRESTES A SE APOSENTAR**

Garante-se o emprego, durante os 12 meses que antecedem a data em que o empregado adquire direito à aposentadoria voluntária, desde que trabalhe na empresa há pelo menos 5 anos. Adquirido o direito, extingue-se a garantia.

**Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - REVISTA**

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

**Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

**Duração e Horário**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - JORNADA SEMANAL**

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

**Compensação de Jornada**

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

Fica facultada a todas as empresas abrangidas por este Instrumento a criação de "BANCO DE HORAS", nos termos da Lei nº 9.601/98, através de **Termo de Adesão** à Convenção Coletiva de Trabalho firmada pelas entidades convenientes.

### **Controle da Jornada**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTROLE DE PONTO**

Com base na regulamentação da Portaria nº 671 de 08.11.2021 do MTE, os estabelecimentos que quiserem adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, como o mecânico ou o manual, para todos os seus empregados ou para parte deles, poderão fazê-lo mediante a celebração de termo de adesão a Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Único:** O termo de adesão de que trata o *caput* desta cláusula, bem como o requerimento relativo ao ACT, estão disponíveis no Sindicato do Comércio Varejista de Flores Naturais do Estado do Rio de Janeiro,

### **Faltas**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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.

### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PROVAS ESCOLARES**

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

### **Outras disposições sobre jornada**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - AUSÊNCIA REMUNERADA**

Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 horas.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 ou Acordo Coletivo de Trabalho, desde que acordados com 30 (trinta) dias de antecedência e acordados pelos Sindicatos convenientes, não podendo as empresas abrangidas por esse Instrumento funcionar nesses dias com empregados, sob pena de pagamento da multa prevista nesta Convenção.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DIA DO COMERCIÁRIO**

Reconhecem os empregadores, expressamente, a **terceira segunda-feira do mês de OUTUBRO** como o **DIA DO COMERCIÁRIO**, sendo proibido 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.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PROIBIÇÃO DE FUNCIONAMENTO NOS DIAS 25/12 , 01/01 E TERÇA-FEIRA DE CARNAVAL**

Fica vedado o trabalho do comerciário nos dias **25 de dezembro, 01 de janeiro e Terça - Feira de Carnaval**, com exceção daquelas empresas abrangidas pelo Decreto Federal 27.048/49, que poderão funcionar com seus empregados, desde que observadas as formalidades constantes da Convenção Coletiva que rege o Trabalho em Feriados.

### **Férias e Licenças**

### **Licença Maternidade**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 - COINCIDÊNCIA DE FÉRIAS COM CASAMENTO**

Fica facultado ao empregado gozar as suas férias no período coincidente com a data de seu casamento, condicionada a faculdade a não coincidência com o mês de pico de vendas da empresa, por ela estabelecido, e comunicação à empresa com 90 (noventa) dias de antecedência.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA PATERNIDADE**

Fica garantida a licença paternidade de cinco dias, sendo que os empregados das empresas cidadãos 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 SEGUNDA - 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, na forma determinada pelo parágrafo único do art. 199 da CLT.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - UNIFORMES**

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

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTROLE MÉDICO**

As empresas com mais de 25 (vinte e cinco) empregados e até 50 (cinquenta) empregados, que integram a representação do sindicato patronal, segundo o quadro I da NR-4, prevista na Portaria n° 8, de 8 de maio de 1996, da Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalho, estão desobrigadas de indicar médico conforme dispõe o item 7.3.1.1.1 da NR-7.

## **Relações Sindicais**

### **Representante Sindical**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - LIBERAÇÃO DO DIRIGENTE SINDICAL**

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

## **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS**

Os empregados abrangidos por este instrumento coletivo que compõem a base territorial do Município do Rio de Janeiro e beneficiários das condições previstas neste instrumento coletivo em virtude dos trabalhos realizados em feriados e dias santos isolados e dia santo (Corpus Christi), além das demais garantias, com fundamento no art. 513, alínea "e", da CLT, destinarão ao Sindicato dos Empregados no Comércio do Rio de Janeiro, a título de contribuição negocial, a importância de R\$ 26,00 (vinte e seis reais) mensais nos vencimentos adiante estabelecidos.

**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 dos direitos coletivos bem como, da prestação de serviços assistenciais em favor dos comerciários;

**Parágrafo segundo** – As parcelas serão descontadas dos empregados em folha de pagamento, nas condições adiante estabelecidas, nos meses de setembro até dezembro de 2022 (inclusive) e janeiro a agosto de 2023 (inclusive) e recolhidas ao Sindicato dos Empregados no Comércio do Rio de Janeiro através de guias próprias ou boleto emitido pelo SECRJ até o dia 05 do mês subsequente ao desconto, ou primeiro dia útil subsequente;

**Parágrafo terceiro** – A contribuição, regular, prévia e expressamente aprovada em assembleia soberana do Sindicato Laboral, realizada em 29/03/2022, é dirigida a todos os comerciários beneficiários deste instrumento, e não se realizará relativamente aos que dela

discordarem, o que deverão fazê-lo por documento escrito (carta de próprio punho). Em razão da pandemia, a carta deverá ser enviada por correspondência ao sindicato laboral, com aviso de recebimento (AR) destacando o emitente, tudo conforme entendimento manifestado pelo Ministério Público do Trabalho, em Nota Técnica de nº 01/2018, da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical – CONALIS, e dos termos do acordo homologado pelo Tribunal Superior do Trabalho nos autos do processo nº 1000356-60.2017.5.00.0000.

**Parágrafo quarto** – O prazo para manifestação contrária ao desconto é de 15 dias corridos, contados da data do depósito do pedido de registro do presente instrumento coletivo, na Superintendência Regional do Trabalho, ou de 15 dias corridos, contados da data de admissão caso tenha ocorrido após o depósito para registro.

**Parágrafo quinto** – O empregado enviará para a empresa cópia da carta de oposição com o comprovante de “AR” demonstrando que a oposição foi feita dentro do prazo acordado. As empresas não efetuarão o desconto da taxa caso a oposição chegue em tempo hábil de retirar o desconto da folha do mês.

**Parágrafo sexto** – O Sindicato dos Empregados no Comércio do Rio de Janeiro enviará para as empresas a relação definitiva de empregados que apresentaram carta de oposição até 30 dias após o término do período para oposição.

**Parágrafo sétimo** – Caberá ao Sindicato dos Empregados no Comércio do Rio de Janeiro divulgar, por meio de mídia do SECRJ e publicação em jornal de grande circulação, a data limite para oposição.

**Parágrafo oitavo** – 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 nono** – 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 ser paga pelo empregador.

**Parágrafo décimo** – Em havendo ação judicial (individual, plúrima ou coletiva) ou processo administrativo proposto em face do empregador em que se tenha por objeto, por pedidos individuais ou cumulativos, a restituição, aos empregados, dos valores previstos no caput da presente Cláusula ou o seu não pagamento a futuro, caso o empregado obtenha êxito em decisão final irrecorrível ou mediante acordo judicial, fica o SEC-RJ obrigado a restituir à empregadora a(s) parcela(s) da contribuição negocial cobrada(s) do empregado, inclusive, caso aplicável, custas judiciais, juros, atualização monetária e sucumbência, todos proporcionais ao valor a ser pago pelo SECRJ, e desde que cumpridas as condições estabelecidas nos parágrafos seguintes.

**Parágrafo décimo primeiro** – Na hipótese de o SECRJ não ser incluído no polo passivo da ação, na forma preconizada no §5º, do art. 611-A, da CLT, ou do processo administrativo, deverá o empregador notificar o SECRJ para que esse possa exercer seu direito de defesa.

**Parágrafo décimo segundo** – A Notificação de Demanda mencionada no parágrafo anterior deverá ser enviada: (a) antes de completada metade do período disponível para a apresentação de defesa ou medida cabível; ou (b) que seja garantido ao Sindicato o prazo de três (3) dias para apresentação da Defesa, caso o prazo seja de 5 (cinco) dias ou menos.

**Parágrafo décimo terceiro** – A Notificação de Demanda conterá informações detalhadas sobre o processo, incluindo o número do processo e os valores envolvidos.

**Parágrafo décimo quarto** – Se o empregador não proceder a notificação de acordo com a forma e prazos previstos acima, a responsabilidade do SECRJ não mais subsistirá em relação ao processo respectivo, devendo a empresa assumir sozinha as consequências da demanda.

**Parágrafo décimo quinto** – No que tange especificamente a judicialização de demandas que versem sobre a contribuição negocial, o empregador poderá firmar acordo judicial ou extrajudicial mediante participação do SECRJ.

**Parágrafo décimo sexto** – Havendo rejeição, pelo Juízo, do ingresso do SEC-RJ nas ações judiciais relativas às devoluções de contribuições sindicais, o empregador notificará o Sindicato em até 30 (trinta) dias do efetivo desembolso, apresentando planilha de despesa, cópia da decisão que determina o pagamento e seu comprovante, devendo o reembolso da

despesa ser efetuado pelo SEC-RJ em até 30 (trinta) dias corridos, pelo meio de pagamento indicado na notificação.

**Parágrafo décimo sétimo** – O empregador se obriga a fornecer todas e quaisquer informações ou materiais pertinentes à defesa solicitados pelo SECRJ.

**Parágrafo décimo oitavo** – Os empregados admitidos após a data-base, por serem recepcionados pelos benefícios e garantias previstos neste instrumento coletivo, bem como pelos serviços assistenciais prestados pela entidade laboral, deverão contribuir de maneira proporcional, ou seja, com as cotas que venham a vencer a partir de 30 dias contados da sua admissão, de acordo com o estabelecido nos §2º e §3º desta mesma cláusula.

**Parágrafo décimo nono** – O cumprimento do previsto nos parágrafos décimo a décimo quarto só serão válidos se as notificações e os documentos forem entregues na sede central do SECRJ.

**Parágrafo vigésimo** – A correspondência desautorizando a cobrança da contribuição deve ser encaminhada pelo Correio com Aviso de Recebimento (AR) e deverá conter as seguintes informações:

- Carta de próprio punho desautorizando o desconto;
- Nome completo, RG, CPF e telefone de contato do empregado;
- Nome, CNPJ e Endereço completo com CEP da Empresa;
- Deverá ser anexada à correspondência uma cópia de um documento oficial com foto de empregado.

**Parágrafo vigésimo primeiro** – A correspondência deve ser enviada individualmente pelo comerciário para um o endereço a seguir:

1) Sede Central – Rua André Cavalcanti, 33, Bairro de Fátima/RJ – CEP: 20.231-050.

**Parágrafo vigésimo segundo** – Se enviada mais de uma carta de oposição por envelope, apenas a primeira será considerada.

**Parágrafo vigésimo terceiro** – O envio de cartas de oposição pela empresa, em conjunto ou separadamente, será considerada prática antissindical e implicará na invalidade da(s) carta(s) de oposição.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DESCONTO EM FOLHA DA MENSALIDADE DO SÓCIO**

Nos termos do art. 545 da CLT, serão descontados mensalmente dos integrantes da categoria profissional associados ao sindicato profissional, mensalidade associativa, atualmente no valor líquido de R\$ 26,00 (vinte e seis reais).

**Parágrafo Primeiro:** Para fim do desconto referido nesta cláusula, o Sindicato Profissional ficará obrigado a enviar às empresas, até o último dia útil de cada mês, relação dos novos trabalhadores associados e relação dos trabalhadores que se desassociaram, das quais deverão constar o nome, CPF, respectivo valor do desconto e a cópia da autorização do mesmo, devidamente assinada pelo empregado, bem como, o boleto para preenchimento e pagamento até o dia 10 do mês subsequente a folha em que houver ocorrido o desconto em questão.

**Parágrafo Segundo:** As empresas deverão enviar ao Sindicato Profissional no prazo de 15 dias o comprovante de pagamento do boleto e a relação nominal dos empregados associados com os respectivos descontos.

**Parágrafo Terceiro:** As empresas poderão optar em fazer o pagamento através de depósito na conta do sindicato profissional, e optando por esta forma de pagamento, a mesma deverá enviar no prazo de 15 dias, a contar da data do pagamento, o comprovante de depósito e a relação nominal dos empregados associados com os respectivos descontos.

**Parágrafo Quarto:** A fim de facilitar o procedimento, quaisquer dúvidas podem ser tiradas pelo e-mail [empresas@secrj.org.br](mailto:empresas@secrj.org.br) 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 Profissional informará qualquer alteração no valor da mensalidade determinada no caput desta Cláusula, com antecedência mínima de 30 dias da

data determinada para o desconto na folha, a fim de que as empresas possam adequar a folha de pagamento de seus funcionários ao valor atualizado do desconto, não ocorrendo tal comunicação no prazo determinado, ficará prejudicado a atualização do desconto no mês em questão.

**Parágrafo 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:** 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\$ 426,00 (quatrocentos e vinte e seis reais).

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL PATRONAL**

Conforme deliberação da assembleia realizada no dia 21 de fevereiro do 2022, todas as empresas que integram a representação do Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado do Rio de Janeiro deverão recolher em favor de sua entidade sindical a Contribuição Assistencial Patronal abaixo, em função do número de empregados, a saber:

- R\$110,00 acrescido de R\$11,00 por empregado.
- Contribuição Máxima por Estabelecimento - R\$4.400,00.
- Contribuição Máxima por Empresa - R\$44.000,00.

Parágrafo único: As empresas que não possuem empregados ficam isentas do pagamento da Contribuição Assistencial. A contribuição será devida por estabelecimento, ficando vedado o recolhimento englobado em uma única guia. O Recolhimento efetuado fora do vencimento ficará sujeito à multa de 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês. Data do vencimento: 31 de agosto de 2022.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA SINDICAL**

Visando o aperfeiçoamento operacional, na contrapartida das atuais limitações orçamentárias das entidades convenentes, todas as dúvidas, requerimentos ou informações solicitadas por empresas deverão ser encaminhadas **EXCLUSIVAMENTE** à entidade patronal, enquanto, por sua vez, todos os trabalhadores deverão encaminhar tais questões à entidade laboral. Isso abrange **ACORDOS COLETIVOS, BANCO DE HORAS, RESCISÕES ou quaisquer outros tipos de necessidades relacionadas**, cuja a assistência será prestada e/ou assistida pela entidade correspondente, buscando a melhor organização das atividades sindicais.

#### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DÚVIDAS E DIVERGÊNCIAS**

As dúvidas advindas em relação à presente convenção coletiva de trabalho, no âmbito administrativo, bem como o exato cumprimento das normas ora estabelecidas, serão objeto de exame por comissão integrada por representantes das Entidades Sindicais convenentes.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - MEDIAÇÃO**

As partes convenentes se comprometem a estudar, bem como implantar o Instituto da Mediação Individual para buscar soluções mais céleres para dirimir os possíveis conflitos no âmbito trabalhista.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - PENALIDADE**

A infração a qualquer das cláusulas deste instrumento sujeitará a empresa infratora à multa equivalente a R\$ 426,00 (quatrocentos e vinte e seis reais). Na reincidência, o total deverá ser acrescido de 50% (cinquenta por cento). As importâncias reverterão em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio do Rio de Janeiro.

**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 da correspondente aplicação da penalidade. A empresa terá 10 (dez) dias para o cumprimento da notificação ou impugná-la. Na notificação deverá constar a indicação da empresa, estabelecimento e a cláusula infringida.

### **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 QUINQUAGÉSIMA OITAVA - BANCO DE EMPREGO**

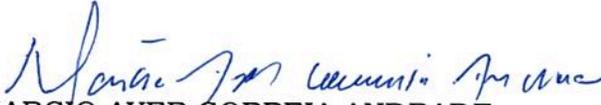
Os Sindicatos convenentes se comprometem através desta Convenção Coletiva de Trabalho a estudar a criação de um "Banco de Emprego", objetivando a sua utilização por parte das empresas representadas pelo Sindicato Patronal e dos Comerciantes representados pelo Sindicato dos Empregados no Comércio do Rio de Janeiro, com vistas a incrementar o mercado de trabalho com abertura de novas ofertas de empregos, e com isso, contribuir para diminuição da taxa de desemprego no nosso País.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - EXTENSÃO DAS VANTAGENS PARA 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.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ACORDOS COLETIVOS**

Os Acordos Coletivos de Trabalho serão realizados exclusivamente com a assistência e mediação do Sindicato Patronal, conforme definido na CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA SINDICAL.

  
MARCIO AYER CORREIA ANDRADE  
Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DO RIO DE JANEIRO

  
MARIO FERNANDO DA SILVA FERREIRA  
Presidente

SINDICATO COMERCIO VAREJISTA FLORES NATURAIS ESTADO RJ