

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO


2016/2017

Versão comentada para
trabalhadores de empresas
da base do Sindicato dos Lojistas
do Comércio do Município
do Rio de Janeiro (SindiLojas)

SINDICATO DOS
COMERCIÁRIOS
DO RIO

Filialdo à





São enquadrados na categoria lojista do comércio os estabelecimentos varejistas de:

Artigos de adornos e acessórios;

Artigos de couro e plástico, inclusive malas;

Artigos de escritório e de informática em geral bem como os seus periféricos, softwares e hardwares;

Artigos de filatelia e produtos para postagem;

Artigos de iluminação e objetos usados, exceto móveis;

Artigos de livreria e papelaria;

Artigos de modelismo aéreo e naval;

Artigos de pele;

Artigos de arte;

Artigos de reprografia, vídeos, discos, fitas, CDs e demais produtos de reprodução de som;

Artigos de tabacaria;

Artigos para caça e pesca e de *pet-shop*, inclusive animais;

Artigos para embalagens;

Artigos para piscina e lazer;

Artigos para presentes, como louças, vidros finos e cristais;

Bazar e artigos para festas e descartáveis;

Bolsas;

Bordados e rendas;

Brinquedos;
Calçados para homens, mulheres e crianças;
Chapéus de cabeça, de sol e de chuva;
Cintas, sutiãs, meias, lenços, luvas e leques;
Equipamentos de telecomunicações, como de telefonia em geral, quadros e molduras;
Chaveiros e cutelarias;
Equipamentos e materiais de cirurgia, odontologia, hospitalares e oftalmológicos;
Relógios e bijuterias;
Malhas;
Uniformes;
Perfumarias e artigos de toalete;
Roupas de cama, mesa e banho;
Roupas e artigos de esportes;
Roupas feitas para homens, mulheres e crianças;
Tecidos e fazendas em geral;
Vestuário, camisaria, modas e confecções, inclusive pronta entrega no varejo.

Expediente

Esta cartilha é dirigida às trabalhadoras e aos trabalhadores do comércio do Rio de Janeiro, segmento lojista do varejo, editada pelo Setor de Comunicação do Sindicato dos Comerciantes do Rio/ Gestão "A Hora da Mudança". Presidente: Márcio Ayer. Jornalistas responsáveis: Rafael Rodrigues (DRT 7474/085 RJ) e Wellington Santos (MTE 34372). Design gráfico: Allan Matias, Charles L'Astorina e Chris Boari. Colaboraram na edição: Charles L' Astorina, Chris Boari, Dara Bandeira, Luís Henrique Nascimento, Roberta Costa, Henrique Lima e Carolina Gagliano. Endereço: R. André Cavalcanti, 33/ 9º andar – Lapa – CEP 20231-050. Tel: (21) 3266-4100 – www.comerciantesrio.org.br – Facebook/ComerciantesRJ – WhatsApp: (21) 96697-5260

Uma vitória da luta!

Convenção Coletiva de Trabalho, ou CCT, é o acordo firmado entre sindicatos de trabalhadores e de patrões para estabelecer as regras nas relações de trabalho de uma determinada categoria. No caso em questão, apresentamos as CCTs firmadas entre o Sindicato dos Comerciários do Rio e o Sindicato dos lojistas do comércio do município do rio de janeiro (sindilojas), com validade até nossa próxima data base, em maio.



A CCT 2016/2017 é fruto de muita mobilização e duras negociações que travamos com os patrões, na primeira Campanha Salarial de verdade realizada nas últimas cinco décadas de história do Sindicato. A gente sabia que não seria fácil pois, como o próprio *slogan* da Campanha diz, **"Patrão só abre a mão na base da pressão"**. Mas com muita união, firmeza e persistência, conseguimos garantir aumento de salário acima da inflação e uma série de outras conquistas, tanto nas cláusulas econômicas quanto nas sociais. Não é a CCT dos nossos sonhos, pois ainda há muita exploração e abusos a serem enfrentados no comércio do Rio, mas avançamos muito e apontamos um caminho claro de lutas e conquistas para os próximos anos.

Para que toda a categoria fique por dentro destes avanços, preparamos para você essa versão comentada das CCTs 2016/ 2017, com as seguintes legendas:



CONQUISTA

Principais vitórias conquistadas pela categoria;



SE LIGA!

Fique atento para ter seus direitos respeitados;



TECLA SAP

Algumas cláusulas são realmente difíceis de entender por conta dos termos jurídicos utilizados no texto. A gente passa a “tecla SAP” e descomplica pra você.

Como era de se esperar, os patrões jogaram duro nas negociações coletivas desse ano, mas conseguimos avançar graças à força que recebemos das ruas, das lojas e das redes sociais com a participação de milhares de comerciárias e comerciários. Cada uma dessas manifestações fez o Sindicato ficar mais forte para garantir conquistas, recuperar direitos e, principalmente, resgatar o orgulho de ser comerciário. Foi uma vitória da luta!



Quem trabalha no comércio do Rio já percebeu que acabou o caô! Até os patrões já sabem que agora existe um Sindicato firme em defesa dos direitos e interesses dos comerciários. A próxima Campanha Salarial vai ser ainda mais forte, pode esperar. Agora, a luta é pra valer!

Márcio Ayer,

presidente do Sindicato dos Comerciários do Rio, Mihuel Pereira e Paty dos Alferes



Índice

Pág 9	A CCT SALARIAL 2016/2017 VIGÊNCIA E DATA-BASE ABRANGÊNCIA	Pág 17	AJUDA ALIMENTAÇÃO
Pág 10	PISO SALARIAL GARANTIA DO COMISSIONISTA PERÍODO DE EXPERIÊNCIA	Pág 18	VALE TRANSPORTE
Pág 11	REAJUSTE	Pág 19	AUXÍLIO CRECHE
Pág 14	COMPROVANTE DE PAGAMENTO LANÇAMENTO NA CTPS REPOUSO REMUNERADO	Pág 20	QUEBRA DE CAIXA
Pág 15	ISONOMIA SALARIAL DESCONTOS SALARIAIS COMPENSAÇÃO DO REAJUSTE SALARIAL	Pág 21	BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR
Pág 16	EMPREGADOS SUBSTITUTOS MÉDIA DO COMISSIONISTA EMPREGADOS MENORES PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS AJUDA DE CUSTO	Pág 22	CONTRATO DE TRABALHO SOB REGIME A TEMPO PARCIAL
		Pág 23	AVISO PRÉVIO HOMOLOGAÇÕES
		Pág 24	GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR SERVIÇO MILITAR DISPENSA DE EMPREGADO PRESTES A SE APOSENTAR GARANTIA DE EMPREGO EM CASO DE ABORTO CHEQUES

Pág 25 | REVISTA
JORNADA SEMANAL
BANCO DE HORAS

Pág 26 | ABONO DE FALTAS

Pág 27 | PROVAS ESCOLARES
REUNIÕES FORA DO HORÁRIO DE
EXPEDIENTE
AUSÊNCIA REMUNERADA
CONDIÇÕES DE TRABALHO EM
FERIADOS E DIAS SANTOS

Pág 28 | HORÁRIO DE TRABALHO ESPECIAL
EM DATAS COMEMORATIVAS
DIA DO COMERCIÁRIO
PROIBIÇÃO DE FUNCIONAMENTO
NOS DIAS 25 DE DEZEMBRO E
1º DE JANEIRO

Pág 29 | EMPREGADA GESTANTE
COINCIDÊNCIA DE FÉRIAS COM
CASAMENTO
LICENÇA PATERNIDADE
ASSENTO

Pág 30 | UNIFORMES
ATESTADO MÉDICO
CONTROLE MÉDICO

Pág 31 | PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS

Pág 32 | PRINCÍPIO DA UNIDADE SINDICAL
LIBERAÇÃO DO DIRIGENTE SINDICAL
CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/
NEGOCIAL

Pág 34 | CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/
PATRONAL
REPRESENTAÇÃO OBRIGATÓRIA
PELOS SINDICATOS

Pág 35 | DÚVIDAS E DIVERGÊNCIAS
PENALIDADE
AVISOS
EXTENSÃO DE VANTAGENS PARA
RELAÇÕES HOMOAFETIVAS

Pág 37 | **CTT BANCO DE HORAS**

Pág 38 | VIGENCIA E DATA-BASE
PAGAMENTO DAS HORAS

Pág 39 | ANTECIPAÇÃO E/OU REPOSIÇÃO
HORAS TRABALHADAS
APLICAÇÃO DO BANCO DE HORAS

Pág 40 | TRABALHO EM DIAS DE DOMINGO
E FERIADOS
DESCONTO EM FOLHA DA
MENSALIDADE DO SÓCIO

Pág 41 | VALIDADE DO TERMO DE ADESÃO
IMPLANTAÇÃO DO BANCO DE
HORAS

Pág 42 | APRESENTAÇÃO DO TERMO DE
ADESÃO
PENALIDADE

Pág 43 | **CCT DE FERIADOS**
ADICIONAL
COMISSIONISTAS

Pág 44 | AJUDA ALIMENTAÇÃO
AJUDA TRANSPORTE

Pág 45 | FINALIDADE
COMPENSAÇÃO DE HORAS DE
FERIADOS
TRABALHO EM DIAS DE FERIADOS
FOLGAS

Pág 46 | COMPROVAÇÃO DOS BENEFÍCIOS
DA CCT

Pág 47 | **CCT DE TEMPO PARCIAL**
VIGÊNCIA E DATA-BASE
CARGA HORÁRIA
SALÁRIOS

Pág 48 | FÉRIAS
HORAS EXTRAS

A CCT 2016/2017



O **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DO RIO DE JANEIRO (Sindicato dos Comerciantes do Rio)**, CNPJ nº. 33.644.360/0001-85, neste ato representado por seu presidente, Sr. MARCIO AYER CORREIA ANDRADE, e o **SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO (Sindilojas)**, 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 1ª – VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de maio de 2016 a 12 de maio de 2017 e a data-base da categoria em 12 de maio.



SE LIGA! – Data-base é o período do ano em que patrões e empregados se reúnem para repactuar os termos das Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs). A data-base de uma categoria serve como momento de início da conquista dos direitos trabalhistas relativos a uma CCT. Os aumentos, portanto, devem ser pagos a partir da data-base. Quando ocorrer da CCT ser fechada após a data base, seus efeitos serão retroativos a maio.

CLÁUSULA 2ª – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) empregados no comércio, com abrangência territorial em Rio de Janeiro/RJ.

CLÁUSULA 3ª – PISO SALARIAL

A partir de 12 de maio de 2016, 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 com tarefas pertinentes à venda através de telefonia ou similares: R\$ 1.090.



CONQUISTA – Essa foi uma das grandes conquistas da Campanha Salarial. Os pisos dos trabalhadores no segmento lojista foram unificados, com reajustes de até 19,95% nas faixas que antes eram mais baixas. O menor salário dos comerciários nas empresas representadas pelo Sindilojas subiu para R\$1.090.

CLÁUSULA 4ª – 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\$ 1.200.



CONQUISTA – Nenhum comissionista poderá ganhar menos de R\$ 1,200. O reajuste dessa garantia era uma antiga reivindicação dos vendedores que ganham por comissão sobre as vendas.

CLÁUSULA 5ª – PERÍODO DE EXPERIÊNCIA

Os empregados admitidos durante o período de experiência de 90 dias farão jus ao piso salarial admissional ou garantia mínima correspondente a R\$ 980.



CONQUISTA – O Sindicato é contra a prática de pagar aos trabalhadores em início de contrato um salário menor. Ainda não conseguimos acabar com essa discriminação, mas ao menos reduzimos a diferença com um reajuste de 14,49% para o piso de experiência, contra os 10,09% de aumento do piso geral. Nas próximas campanhas salariais vai ter mais luta pelo fim do piso de experiência.

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



TECLA SAP – Depois do período de experiência os comerciários passam a ganhar o piso da categoria que é R\$ 1.090 e os comissionistas passam a receber, no mínimo, a garantia do comissionista de R\$ 1.200.

CLÁUSULA 6ª – REAJUSTE

Os salários fixos bem como as parcelas fixas dos salários dos empregados no comércio do Município do Rio de Janeiro serão corrigidos, a partir de 12 de maio de 2016, em 10% até o valor de R\$ 4.700, podendo o reajuste sobre a parcela excedente a R\$ 4.700 ser livremente pactuado entre as partes.



CONQUISTA – No início das negociações, os patrões usaram como desculpa o discurso da “crise” e a instabilidade política do país para não garantir ganho real (aumento acima da inflação) nos salários da categoria. Colocamos nosso bloco na rua e muita pressão sobre as empresas, que elevaram a proposta para 8% e depois para 9,83%, cravando no valor da inflação nos 12 meses anteriores medidos pelo INPC/IBGE. Não desistimos, pressionamos ainda mais e conquistamos os 10%.

Parágrafo Primeiro: Aplicado o reajuste acima sobre os salários corrigidos em 12 de maio de 2015 será encontrado o salário que vigorará a partir de 12 de maio do corrente ano;

Parágrafo Segundo: Os empregados demitidos sem justa causa após 02 de abril de 2016, cujo aviso prévio se projete para os efeitos do contrato de trabalho para o mês de maio de 2016, serão beneficiados com o reajuste total ora concedido, tendo em vista a retroatividade concedida. 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 um salário devido aos empregados desligados nos 30 dias que antecedem a data base (12 de maio);



SE LIGA! – Quem foi demitido entre 12 de abril e 12 de maio recebeu um salário a mais (trintídio) e por isso não tem direito ao reajuste. Já os trabalhadores demitidos entre 12 de maio e a assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho devem ter os cálculos das verbas rescisórias feitas sobre o valor do salário reajustado. Assim, quem já recebeu a rescisão calculada sobre o valor antigo do salário deve receber a diferença. O trabalhador que não receber, após reclamar junto ao setor de recursos humanos da empresa, deve procurar o Departamento Jurídico do Sindicato para que sejam tomadas as devidas providências.

Parágrafo Terceiro: O índice ora acordado pelas partes desobriga a categoria econômica do pagamento de quaisquer outros que venham a ser determinados por força de lei vigente ou decisão trabalhista, até abril de 2017;

Parágrafo Quarto: As empresas, seguindo o uso e o costume, concederão a todos os empregados os onze dias iniciais do mês de maio, corrigidos pelo mesmo critério estabelecido no caput desta Cláusula;



TECLA SAP – O reajuste é referente ao mês de maio inteiro e não apenas a partir do dia 12, data base da categoria.

Parágrafo Quinto: As empresas que, por questões financeiras ou orçamentárias, estejam impossibilitadas de efetivar o reajuste salarial previsto nesta cláusula, poderão celebrar com Sindicato dos Comerciários do Rio, com a assistência do SindilojasRio, Acordo Coletivo de Trabalho – ACT: que flexibilize a forma de pagamento da correção nos salários, de modo a evitar ao máximo o desligamento de empregados. O requerimento visando à celebração do referido ACT será entregue no SindilojasRio, que providenciará, junto ao Sindicato dos Comerciários do Rio, a celebração da norma coletiva de trabalho. As empresas que concedem um benefício social familiar a seus empregados análogo ao previsto na cláusula pertinente deverão comprovar tal fato ao sindicato patronal que analisará a questão;

Parágrafo Sexto: Poderão ser compensados todos os aumentos espontâneos e/ou legais havidos entre 1º de maio de 2015 e 30 de abril de 2016, com exceção do reajuste da categoria referente à data-base de maio de 2015 e o decorrente de promoção;

Parágrafo Sétimo: Os empregados admitidos após o dia 12 de maio de 2015 receberão o reajuste previsto no caput desta cláusula, proporcionalmente aos meses trabalhados;



SE LIGA! – Todos os comerciários que tinham mais de um ano de empresa em maio de 2016 têm direito ao reajuste integral. Quem foi admitido entre maio de 2015 e maio de 2016 terá reajuste proporcional. Para saber o percentual, multiplique o número de meses trabalhados no período por 0,83. Caso o valor do seu salário reajustado em 10% não atinja o piso de R\$ 1.090, ainda assim seu salário será de R\$ 1.090, pois nenhum comerciário (com exceção daqueles em regime de experiência) poderá receber menos que este valor.

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

Parágrafo Nono: O pagamento dos valores alusivos às diferenças salariais, adicionais e benefícios decorrentes da retroatividade à 1º de maio de 2016, do presente instrumento coletivo, deverá ser quitado até o pagamento da folha do mês de outubro de 2016



SE LIGA! – O reajuste de 10% deve ser aplicado aos pagamentos anteriores, desde maio. Os patrões que já haviam dado algum reajuste menor que os 10% tiveram que pagar retroativamente a diferença.

CLÁUSULA 7ª – 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 8ª – LANÇAMENTO NA CTPS

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



TECLA SAP – Carteira de Trabalho e Previdência Social.

CLÁUSULA 9ª – 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.

CLÁUSULA 10ª – 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.



CONQUISTA – Essa cláusula social é uma novidade da nova CCT, conquista garantida para todos os comerciários contra o machismo, o racismo e todas as formas de discriminação.

CLÁUSULA 11ª – 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.



CONQUISTA – Se o lucro é todo do patrão, os riscos do negócio também devem ser. O funcionário só poderá ser descontado por avarias em mercadorias e outros danos se for comprovado que houve intenção de causar prejuízo.

CLÁUSULA 12ª – 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 Comerciários do Rio.

CLÁUSULA 13ª – 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 14ª – MÉDIA DO COMISSIONISTA

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

CLÁUSULA 15ª – EMPREGADOS MENORES

Terão direito ao aumento os empregados menores.

CLÁUSULA 16ª – 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.

CLÁUSULA 17ª – AJUDA DE CUSTO

Será assegurada a todos os vendedores comissionistas, puros e mistos, uma ajuda de custo mensal no valor de R\$ 26.

CLÁUSULA 18ª – AJUDA ALIMENTAÇÃO

Por qualquer trabalho realizado após as 14h30 aos sábados, receberá o empregado da empresa que esteja equipada para este fim um lanche e por qualquer trabalho realizado após as 18h30, um jantar, ou, na impossibilidade de fornecimento, a partir de setembro de 2016, a importância equivalente aos valores a seguir discriminados:

LANCHE: R\$ 17;

JANTAR: R\$ 17.



CONQUISTA – O valor dos lanches que devem ser fornecidos aos sábados (após 14h30), assim como aos domingos e feriados, teve reajuste de 54,55%, pulando de R\$ 11 para R\$ 17. O novo valor começou a valer no feriado de 7 de setembro deste ano, um dia após a Assembleia de Trabalhadores que autorizou o Sindicato a firmar a presente CCT com o Sindilojas.

Parágrafo primeiro: Ficam isentas do pagamento dos valores acima discriminados as empresas que forneçam diariamente e de forma mensal tíquetes de empresas vinculadas ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), inclusive pelo trabalho no horário especificado no *caput* desta cláusula, ficando assegurado ao empregado o recebimento de tíquetes 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 16h às 22h, 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 oito horas de trabalho, que se encerre após 18h30;

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\$ 0,80 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.

CLÁUSULA 19ª – 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.



TECLA SAP – A inclusão dessa cláusula é fundamental para que ninguém receba vale transporte a menos ou que os valores sejam computados como salário. A Lei é clara, mas muito patrão ‘faz a maluca’ e tenta retirar direitos do comerciários.

CLÁUSULA 20ª – AUXÍLIO CRECHE

Nos estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 mulheres, com mais de 16 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 Comerciários, 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 convênio deverão utilizar o sistema de reembolso-creche, e, neste caso, por um período de doze meses, de acordo com a Portaria Interministerial nº 670, de 20/08/97, da seguinte forma:

Empresas com até 50 empregados – R\$ 180

Empresas com mais 50 empregados – R\$ 200



CONQUISTA – O benefício já existia nas CCTs firmadas com o Sindilojas, mas foi ampliado com a criação da nova faixa de R\$ 200 e a extensão para outras categorias. Será pago mediante a apresentação de recibo para reembolso. Nossa luta vai continuar, nas próximas Campanhas Salariais, para que o benefício seja também estendido aos funcionários homens.

CLÁUSULA 21ª – QUEBRA DE CAIXA

Todo empregado no exercício da função permanente de Caixa receberá, mensalmente, a título de quebra de caixa, R\$ 50.



CONQUISTA – Após muitos anos foi reajustada a Quebra de Caixa, que é o valor pago aos operadores de caixa para cobrir eventuais diferenças de valores no fechamento do dia. Batemos firme nessa tecla porque entendemos que os riscos e prejuízos dos negócios devem ser sempre dos patrões, nunca dos trabalhadores. Nossa luta vai continuar, nas próximas Campanhas Salariais, para que não ocorram mais descontos por diferenças no caixa.

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 Comerciários, sendo que o aludido sistema não poderá ser alterado sem prévia ciência dada a esse órgão de classe.



TECLA SAP – A empresa não pode mudar o sistema de qualquer jeito. Tem que informar ao Sindicato para que possamos garantir que o trabalhador não será prejudicado.

CLÁUSULA 22ª – BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

Todos os comerciários abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho terão serviço assistencial em caso de incapacitação permanente para o trabalho ou falecimento, por meio de organização gestora especializada escolhida e aprovada pelo Sindicato Patronal.



SE LIGA! – Desde a década de 1990, os sindicatos de trabalhadores brasileiros vêm incluindo em suas convenções coletivas de trabalho uma cláusula que estabelece a prestação do benefício social familiar. Funciona assim: todos os meses, os patrões pagam um valor mensal a uma seguradora para que todos os seus funcionários e/ou suas famílias recebam um seguro em situações específicas, como em caso de morte do trabalhador, incapacitação permanente para o trabalho ou quando nascem os filhos. Atualmente, no caso dos comerciários do Rio, a UPS Serviços (Sociedade Brasileira de Gestão e Assistência Ltda.) recebe dos patrões, mensalmente, o valor de R\$ 6,80 por cada funcionário para prestar o serviço. Os valores das coberturas, requisitos, penalidades e a forma de prestação do serviço assistencial estão previstos no Manual de Orientação e Regras disponível no *site* www.beneficiosocial.com.br.

Parágrafo primeiro: Para efetiva viabilidade financeira deste benefício as empresas compulsoriamente recolherão, a título de contribuição social, até dia 10 de cada mês, o valor de R\$ 6,80 por empregado que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora, a título de contribuição social.

Parágrafo Segundo: O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, sendo essencialmente assistencial, uma ajuda de custo financiada pelas empresas aos seus empregados, sendo uma mera liberalidade, para o caso de falecimento ou incapacitação permanente para o trabalho, tendo caráter compulsório em virtude da solidariedade social;

Parágrafo Terceiro: Os valores das coberturas, requisitos, penalidades e a forma de prestação do serviço assistencial estão previstos no Manual de Orientação e Regras disponível no *site* www.beneficiosocial.com.br;

Parágrafo Quarto: O óbito ou evento que possa provocar a incapacitação permanente para o trabalho, por perda ou redução de sua aptidão física, deverá ser comunicado formalmente à gestora, no prazo máximo de 90 (noventa) dias da ocorrência;

Parágrafo Quinto: Sempre que for necessário à comprovação do cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho e nas homologações trabalhistas, deverá ser apresentado o certificado de regularidade desta cláusula, à disposição no *site* www.beneficiosocial.com.br, sem prejuízo da assistência na rescisão;

Parágrafo Sexto: A não observância da presente cláusula implicará na responsabilidade daquele que der causa ao seu descumprimento, conforme artigo 186, 927 e 934, do Código Civil.

CLÁUSULA 23^a – 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 presente Convenção Coletiva de Trabalho firmada pelos Sindicatos convenentes.



SE LIGA! – O Contrato de Trabalho por Tempo Determinado é aquele que tem datas de início e término antecipadamente combinadas entre o trabalhador e o patrão.

CLÁUSULA 24ª – 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.

CLÁUSULA 25ª – HOMOLOGAÇÕES

No ato das homologações de rescisões de contratos de trabalho, ou quando da formalização de Acordos Coletivos ou Termos Aditivos às Convenções Coletivas de Trabalho em Domingos e em Feriados, as empresas se obrigam a apresentar devidamente quitadas as guias de Contribuição Sindical, Assistencial/Negocial e Confederativa/Constitucional de ambos os Sindicatos, sem prejuízo da assistência na rescisão.



SE LIGA! – A marcação das rescisões de contrato de trabalho (RCTs) deve ser feita exclusivamente pela empresa por meio do *site* do Sindicato dos Comerciantes do Rio. Não há um prazo limite estabelecido, mas é preciso ter bom senso. Caso você julgar que está sendo prejudicado pelo atraso da empresa no agendamento da homologação de sua rescisão, pedimos que entre em contato diretamente com o Setor de Homologação para receber orientação especializada. Escreva para homologacao@secrj.org.br.



SE LIGA! – As empresas descontam do trabalhador as contribuições sindical, assistencial e constitucional. Algumas delas, no entanto, não repassam esses valores para o Sindicato, o que fazem para enfraquecer a luta em defesa dos interesses dos trabalhadores.

CLÁUSULA 26ª – 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.

CLÁUSULA 27ª – DISPENSA DE EMPREGADO PRESTES A SE APOSENTAR

Garante-se o emprego, durante os 12 meses que antecedem a data em que o empregado adquire direito à aposentadoria voluntária integral, desde que trabalhe na empresa há pelo menos cinco anos, devendo o empregado comprovar documentalmente o direito ao referido benefício previdenciário. Adquirido o direito, extingue-se a garantia.

CLÁUSULA 28ª – 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.



CONQUISTA – Essa foi uma grande conquista para as trabalhadoras, uma vez que des-criminaliza e ainda apóia as mulheres que passam por essa situação. Uma conquista do Coletivo Margaridas do Sindicato dos Comerciários do Rio e do movimento de mulheres.

CLÁUSULA 29ª – 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 30ª – 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.



CONQUISTA – Nas CCTs anteriores, havia apenas a restrição à revista feita por funcionários do sexo oposto, agora a proibição foi ampliada em conformidade com a legislação federal e não pode mais haver qualquer tipo de revista íntima.

CLÁUSULA 31ª – JORNADA SEMANAL

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



SE LIGA! – A jornada no comércio do Rio tem limites de 44 horas semanais e 8 horas diárias (não incluído o intervalo para almoço). Eles podem aumentar sua jornada desde que paguem pelas horas extras, não ultrapassem o limite de duas horas extras por dia e nem o limite de 44 horas semanais, além de garantir um descanso semanal remunerado. Essas regras são muito claras na CLT e nas CCTs assinadas pelos comerciários do Rio com os sindicatos patronais. Faça as contas. Se a sua empresa estiver vacilando, extrapolando os limites da jornada ou deixando de lhe pagar pelas horas extras, denuncie para o Sindicato.

CLÁUSULA 32ª – 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 pelos Sindicatos convenentes.



SE LIGA! – O Sindicato tem posição contrária ao Banco de Horas na medida em que o mesmo estimula a extensão da jornada, aumenta o cansaço e o estresse do trabalhador, que não recebe por isso qualquer vantagem em troca. Os controles são falhos e o prejudicado é sempre o trabalhador. Ainda não conseguimos acabar com o Banco de Horas, mas estamos na luta para, ao menos, reduzir o período de compensação que, atualmente nas empresas representadas pelo Sindilojas é de 90 dias. Veja mais sobre o Banco de Horas na página 37.

CLÁUSULA 33ª – 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
- j)** até dois dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira.

CLÁUSULA 34ª – PROVAS ESCOLARES

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

CLÁUSULA 35ª – 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 36ª – AUSÊNCIA REMUNERADA

Assegura-se o direito à ausência remunerada de 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 37ª – 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 dias de antecedência e homologados pelas Assembleias dos Sindicatos Profissional e Econômico.



SE LIGA! – Comerciante do Rio que trabalha nos feriados tem direito a receber adicional de 100% sobre as horas trabalhadas, passagem, lanche e folga em até 30 dias após o feriado trabalhado. Nesses dias a jornada máxima, improrrogável, já incluindo o horário de almoço, é de seis horas para quem trabalha em loja. Não existe qualquer previsão na CCT ou possibilidade de, legalmente, computar as horas trabalhadas no feriado como saldo em banco de horas, deixando de pagar o adicional de 100% e as folgas. O trabalho no feriado é uma situação extraordinária, pois ocorre em um dia que deveria ser destinado ao descanso do trabalhador. Por isso existem essas compensações, que não podem ser negociadas.

Parágrafo Único : O não cumprimento desta cláusula pelas empresas abrangidas por este Instrumento sujeitará a infratora a uma multa em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio do Rio de Janeiro no valor de R\$ 300 por empregado.

CLÁUSULA 38ª – 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 Convenção Coletiva de Trabalho, devidamente assistidos pelos Sindicatos convenientes, de forma a regulamentar as condições daqueles que vierem a laborar em jornadas excepcionais de trabalho.

CLÁUSULA 39ª – 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.

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 40ª – PROIBIÇÃO DE FUNCIONAMENTO NOS DIAS 25 DE DEZEMBRO E 1º DE JANEIRO

Fica vedado o funcionamento das empresas nos dias 25 de dezembro e 01 de janeiro.



SE LIGA! – Mesmo com a proibição, devem ser garantidos os salários dos trabalhadores e o Repouso Semanal Remunerado. O expediente nos dias 24 e 31 de dezembro deverá ser encerrado até, no máximo, às 18h, para que os trabalhadores possam participar com seus familiares dos festejos de fim de ano.

CLÁUSULA 41ª – EMPREGADA GESTANTE

À empregada gestante é garantido o emprego até 60 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.

CLÁUSULA 42ª – 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 às possibilidades da empresa e comunicação à empresa com 60 dias de antecedência.

CLÁUSULA 43ª – 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.

CLÁUSULA 44ª – 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 45ª – 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.

CLÁUSULA 46ª – ATESTADO MÉDICO

Assegura-se a eficácia dos atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais médicos habilitados do Sindicato dos Comerciantes do Rio, 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.



CONQUISTA – A partir de agora, os patrões não podem mais rejeitar atestados assinados por profissionais de convênios médicos contratados pelo trabalhador, tanto na condição de titular quanto na de dependente, desde que comprovada a dependência.

CLÁUSULA 47ª – CONTROLE MÉDICO

As empresas integrantes da categoria representada pelo SindilijasRio deverão manter em dia o PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) e o PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) dos seus empregados, cumprindo as determinações da Lei n° 6514/77, portarias 3.214/78, 12/83, 3720/90, 24/94, 25/94, 8/96, 19/98, NR-7, NR-9, ou seja, legislação relativa à prevenção de riscos ambientais, controle médico de saúde ocupacional e exigências correlatas e complementares.

Parágrafo Primeiro: Como o SindilijasRio está apto a prestar aquele atendimento aos comerciários, convencionam as partes que o PPRA 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 Sindicato dos Comerciantes do Rio;

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 Sindicato dos Comerciantes do Rio;

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 Sindicato dos Comerciantes do Rio;

Parágrafo Quarto: O SindilojasRio firmará contratos específicos com os lojistas para a prestação daqueles serviços, em consultórios médicos equipados, existentes na sua sede e nas delegacias nos bairros de Copacabana, Barra da Tijuca, Campo Grande, Madureira e 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;

Parágrafo Sexto: As empresas Associadas ao SindilojasRio com mais de 25 empregados e até 50 (cinquenta) enquadrados no grau de risco 1 ou 2, segundo o quadro I da NR-4, prevista na Portaria nº 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.

CLÁUSULA 48ª – PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS

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 49ª – 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.



TECLA SAP – Apenas o Sindicato dos Comerciantes do Rio tem legitimidade para representar as trabalhadoras e trabalhadores da categoria. Isso garante que, unidos enquanto categoria, tenhamos mais força para enfrentar o poder dos patrões.

CLÁUSULA 50ª – LIBERAÇÃO DO DIRIGENTE SINDICAL

O empregador deverá liberar do trabalho os dirigentes efetivos do Sindicato dos Comerciantes do Rio, 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 Sindicato dos Comerciantes do Rio, atendendo assim o disposto no parágrafo único do art. 521 da CLT.

CLÁUSULA 51ª – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/ NEGOCIAL

Todos os empregados abrangidos por este instrumento coletivo, nos Municípios do Rio de Janeiro, Miguel Pereira e Paty do Alferes, destinarão ao Sindicato dos Comerciantes do Rio, à

título de Contribuição Assistencial/Negocial, a importância de R\$ 132, nos termos do parcelamento previsto no parágrafo primeiro, para repor os gastos despendidos por esta entidade de classe para promoção da campanha salarial que resultou na assinatura deste instrumento coletivo, bem como para a garantia e manutenção da prestação dos serviços assistenciais prestados por este Sindicato Profissional em prol dos comerciários.

Parágrafo Primeiro: As referidas parcelas serão descontadas compulsoriamente em folhas de pagamento pelos empregadores, nos meses de outubro de 2016 (parcela no valor de R\$ 26,40), novembro de 2016 (parcela no valor de R\$ 26,40), dezembro de 2016 (parcela no valor de R\$ 15,84), janeiro de 2017 (parcela no valor de R\$ 15,84), fevereiro de 2017 (parcela no valor de R\$ 15,84), abril de 2017 (parcela no valor de R\$ 15,84) e maio de 2017 (parcela no valor de R\$ 15,84), respectivamente, e recolhidas ao Sindicato dos Comerciários do Rio, através de guias próprias ou boleto bancário emitido pelo Sindicato dos Comerciários do Rio;

Parágrafo Segundo: Os empregados poderão se opor ao desconto para o Sindicato, em cartas escritas individuais e do próprio punho, entregues pelo mesmo na sede do Sindicato dos Comerciários, localizado na Rua André Cavalcanti, 33. 2º andar – Lapa, ou em suas subsedes, até o 13º dia após o depósito do requerimento de pedido de registro do presente Instrumento de Acordo na Superintendência Regional do Trabalho;

Parágrafo Terceiro: As empresas obrigatoriamente recolherão os quantitativos descontados de seus empregados ao Sindicato dos Comerciários do Rio, até o dia 05 de cada mês subsequente ao desconto, as importâncias mencionadas nesta cláusula, exceto daqueles que se opuserem nos termos, prazo e forma previstos do parágrafo segundo desta cláusula.

Parágrafo Quarto: Os recolhimentos de que trata esta cláusula ficam sujeitos à multa de 10%, além de juros de mora de 1% por cada mês de atraso;

Parágrafo Quinto: A contribuição prevista nesta cláusula é de responsabilidade única e exclusiva

do Sindicato dos Comerciantes, conforme deliberado em sua Assembleia Geral Extraordinária, não tendo as empresas, nem o Sindicato Patronal, qualquer benefício ou responsabilidade, muito menos solidariedade, desde que observados os prescritos nos parágrafos anteriores.

Parágrafo Sexto: Configura ato antissindical o incentivo patronal ao exercício do direito do trabalhador opor-se à contribuição assistencial/negocial.

CLÁUSULA 52ª – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/ NEGOCIAL PATRONAL

“Por decisão da Assembleia Geral Extraordinária (AGE), aberta no dia 29 de março de 2016, 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 patronal, também conhecida como contribuição negocial, da seguinte forma: a) a contribuição será recolhida em duas oportunidades, ou seja, em 30/06/16 e em 30/09/16; 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 Tabela da Contribuição Assistencial/ Negocial Patronal de 2016, disponível junto ao SindilojasRio.

CLÁUSULA 53ª – REPRESENTAÇÃO OBRIGATÓRIA PELOS SINDICATOS

O Sindicato dos Lojistas do Comércio do Município do Rio de Janeiro e o Sindicato dos Comerciantes do Rio se comprometem a assistir seus representados nas negociações de Acordos Coletivos de Trabalho celebrados entre o Sindicato dos Comerciantes e empregadores.

CLÁUSULA 54ª – 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.

CLÁUSULA 55ª – PENALIDADE

A infração a qualquer das cláusulas deste instrumento sujeitará a empresa infratora à multa equivalente a R\$ 300. Na reincidência, o total deverá ser acrescido de 50%. As importâncias reverterão em favor do Sindicato dos Comerciários do Rio.

Parágrafo Único: Verificado o descumprimento a qualquer das cláusulas aqui contratadas, o representante credenciado do Sindicato dos Comerciários do Rio notificará a empresa da correspondente aplicação da penalidade. A empresa terá dez dias para o cumprimento da notificação ou impugná-la. Na notificação deverá constar a indicação da empresa, estabelecimento e a cláusula infringida.

CLÁUSULA 56ª – AVISOS

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 58ª – 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.



CONQUISTA – Essa cláusula social representa mais uma grande conquista da nova CCT na luta contra todos os tipos de discriminação que ainda persistem nas relações entre patrões e trabalhadores no comércio do Rio.

MARCIO AYER CORREIA ANDRADE

Presidente

SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DO RIO

ALDO CARLOS DE GONÇALVES

Presidente

SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO

Convenções Coletivas Temáticas

Além da CCT Salarial, o Sindicato dos Comerciários do Rio assinou com o Sindilojas um conjunto de convenções temáticas que regulam questões específicas relacionadas a BANCO DE HORAS, trabalho aos DOMINGOS, trabalho em FERIADOS e contratos de trabalho por TEMPO PARCIAL. Muitas cláusulas destas convenções temáticas se repetem em relação à convenção principal. Para poupar o seu tempo e facilitar a consulta, separamos a seguir apenas as cláusulas das convenções temáticas que você não pode deixar de ler.

**ÍNTEGRA DAS CONVENÇÕES TEMÁTICAS DISPONÍVEL EM WWW.COMERCARIOSRIO.ORG.BR
/ SERVIÇOS / ACORDOS E CONVENÇÕES.**

CONVENÇÃO COLETIVA DE BANCO DE HORAS



SE LIGA! – O Banco de Horas não traz nenhuma vantagem para o trabalhador. Seu objetivo maior é aumentar as horas trabalhadas conforme os interesses dos patrões, piorando as condições de trabalho e reduzindo os ganhos dos trabalhadores, que abrem mão da hora extra. O Sindicato, ainda na gestão Mata Roma, deu o Banco de Horas para os patrões sem estabelecer contrapartidas para os trabalhadores. A nova diretoria ao assumir, verificou que a maioria dos Bancos de Horas lesa violentamente o funcionário. Parte deles não são transparentes e muita gente não sabe ao certo seu verdadeiro saldo. Nessa primeira Campanha Salarial da nova gestão ainda não conseguimos acabar com o Banco de Horas, embora tenhamos deixado claro aos patrões que vamos ficar em cima de quem tentar prejudicar os trabalhadores. Junto com o Sindicato, a categoria deve se organizar para debater e decidir os caminhos para a assinatura ou não desses termos nas próximas CCTs.

CLÁUSULA 1ª – VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 26 de junho de 2016 a 25 de junho de 2017 e a data-base da categoria em 12 de maio.



SE LIGA! – A vigência das Convenções temáticas é de junho a junho, diferentemente da Convenção Salarial, que é de maio a maio.

CLÁUSULA 3ª – PAGAMENTO DAS HORAS

O acréscimo de salário correspondente às horas suplementares será dispensado quando o excesso de horas de um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 90 dias, à soma das jornadas semanais de trabalho ajustadas com o empregado.



CONQUISTA – Uma das vitórias dessa Convenção foi a redução do período máximo de compensação do Banco de Horas, que passou de 180 para 90 dias. Fique atento! A maioria dos trabalhadores estendem em muito sua jornada de trabalho. Se em três meses você não tirar suas folgas, tem direito a receber em horas extras.

Parágrafo Primeiro: Na hipótese de o empregado solicitar demissão antes do fechamento do período, será contabilizado o total de horas trabalhadas e o total de horas compensadas. Se houver débito de horas do empregado para com a empresa, as horas não trabalhadas serão descontadas das verbas que o empregado tiver direito na rescisão. No entanto, se houver crédito a favor do empregado, as horas não compensadas serão computadas com o adicional de horas extras devido.

Parágrafo Segundo: Havendo rescisão do contrato por iniciativa da empresa, antes do fechamento do período de 90 dias, será contabilizado o total de horas trabalhadas e o total de horas compensadas. Se houver débito de horas do empregado para com a empresa, as horas não trabalhadas serão abonadas, sem qualquer desconto nas verbas a que o empregado tiver direito na rescisão; se houver crédito a favor do empregado, as horas não compensadas serão remuneradas com o adicional de horas extras devido.

CLÁUSULA 4ª – ANTECIPAÇÃO E/OU REPOSIÇÃO

O regime de Banco de Horas poderá ser aplicado tanto para antecipação de horas de trabalho, com liberação posterior, quanto para liberação de horas com reposição posterior.

Parágrafo Único: A empresa deverá instituir sistema de controle individual das horas antecipadas e das horas liberadas, a fim de comprovação da compensação.



SE LIGA! – O sistema de controle individual tem que ser transparente para que você possa acompanhar seu saldo e ter direito às folgas. Se você não conseguir ter acesso a esse controle, denuncie ao Sindicato.

CLÁUSULA 5ª – HORAS TRABALHADAS

As horas trabalhadas em prorrogação de jornada para fins de compensação, no regime de Banco de Horas, não se caracterizam como horas extras, sobre elas não incidindo qualquer adicional, salvo as hipóteses previstas na cláusula sexta, letra D, e na cláusula terceira.

CLÁUSULA 6ª – APLICAÇÃO DO BANCO DE HORAS

Em qualquer situação referida na cláusula quarta, fica estabelecido que:

- A** - O Regime de Banco de Horas só poderá ser aplicado para prorrogação da jornada de trabalho, não podendo ultrapassar o limite máximo de 10 horas diárias e de 56 horas semanais;
- B** - Nos cálculos de compensação, cada hora trabalhada em prorrogação da jornada de trabalho será computada como uma hora de liberação;
- C** - A compensação deverá ser completa no período máximo de 90 dias;
- D** - No caso de haver crédito no final do período, a empresa obriga-se a quitar de imediato as horas extras trabalhadas, com o adicional de 50%.

CLÁUSULA 7ª – TRABALHO EM DIAS DE DOMINGOS E FERIADOS

Para todos os efeitos, as partes esclarecem que não será permitida a inclusão no Banco de Horas do trabalho realizado em dias de domingos e feriados, tendo estes uma remuneração específica de conformidade com o previsto nas Convenções Coletivas de Trabalho que regulamentam as condições para o trabalho naqueles dias.



SE LIGA! – A contagem de Banco de Horas é PROIBIDA aos domingos e feriados, dias para os quais prevalecem as regras e compensações das Convenções específicas de DOMINGOS e FERIADOS (leia adiante), incluindo os limites da jornada máxima de trabalho.

CLÁUSULA 8ª – DESCONTO EM FOLHA DA MENSALIDADE DO SÓCIO

As empresas abrangidas por este instrumento coletivo se comprometem a realizar o desconto em folha dos valores referentes às mensalidades de seus empregados associados ao Sindicato dos Comerciantes do Rio, que assim desejarem, devendo efetuar o repasse de tais valores ao sindicato obreiro até o dia 10 de cada mês, a iniciar-se do mês subsequente ao recebimento da listagem enviada pelo sindicato laboral



SE LIGA! – Por uma mensalidade de apenas R\$ 10, descontada no contracheque (para ficar sempre em dia), você pode ter acesso a descontos em cursos, faculdades e escolas de idiomas; advogados 0800 para ações cíveis e trabalhistas; consultas com médicos e dentistas do Sindicato; descontos em farmácias e seguros gratuitos; super desconto nos refeitórios do Sindicato no Norte Shopping e Rio Sul; Colônia de Férias Vila Rica pra curtir com a família e muito mais! Além disso, você aumenta a moral do Sindicato frente aos patrões para lutar por + salários + direitos + respeito. Faça parte! Há vagas para uma vida melhor!

CLÁUSULA 12ª – IMPLANTAÇÃO DO BANCO DE HORAS

A implantação do Banco de Horas só poderá ser efetivada mediante a assinatura pela empresa de **TERMO DE ADESÃO AO REGIME DE BANCO DE HORAS**, que constitui parte integrante desta Convenção Coletiva de Trabalho, sob forma de anexo.



TECLA SAP – Não é bagunça. Para praticar o Banco de Horas a empresa precisa formalizar tudo junto ao Sindicato e seguir as regras.

CLÁUSULA 13ª – VALIDADE DO TERMO DE ADESÃO

O Termo de Adesão referido neste instrumento terá **validade máxima de 12 meses.**



CONQUISTA – Durante a Campanha Salarial, os patrões tentaram aprovar uma CCT de Banco de Horas com 24 meses de vigência. O objetivo era claro, tirar dos trabalhadores poder de negociação nas lutas no ano que vem. Batemos o pé com força e conseguimos manter os 12 meses.

CLÁUSULA 17ª – APRESENTAÇÃO DO TERMO DE ADESÃO

A empresa manterá obrigatoriamente uma via do Termo de Adesão no estabelecimento ao qual se refere.



SE LIGA! – O documento deverá ser apresentado sempre que for solicitado pelas equipes de fiscalização do Sindicato dos Comerciantes. Caso a empresa seja surpreendida praticando Banco de Horas sem o Termo de Adesão, vai dar ruim pro patrão. Veja a multa na cláusula seguinte. Se a empresa que você trabalha estiver aplicando políticas de compensação de horas sem esse termo, denuncie ao Sindicato.

CLÁUSULA 18ª – PENALIDADE

A infração a quaisquer das cláusulas do presente instrumento sujeitará a empresa infratora à penalidade correspondente à quantia de R\$ 300, por infração cometida e por empregado envolvido, importância essa que reverterá em favor do Sindicato dos Comerciantes do Rio

CONVENÇÃO COLETIVA DE FERIADOS

CLÁUSULA 4ª – ADICIONAL

Os empregados que efetivamente trabalharem nos feriados farão jus a um adicional de 100% sobre o valor das horas trabalhadas.



SE LIGA! – Comercário do Rio que trabalha nos feriados tem direito a receber adicional de 100% sobre as horas trabalhadas.

Parágrafo Único: Para apuração do valor hora pelo trabalho nos dias estabelecidos na Cláusula Oitava deste Instrumento será considerado o divisor 220 para aqueles com jornada de oito horas diárias e 180 para aqueles que trabalharem seis horas diariamente.



TECLA SAP – Essa conta serve para calcular quanto vale sua hora de trabalho e quanto você deve receber pela hora trabalhada aos feriados. Divida o valor do salário por 220 se trabalhar oito horas por dia, ou por 180 se trabalhar seis horas por dia. O valor encontrado será o valor da hora, que você deverá multiplicar pelas horas trabalhadas no domingo e acrescentar o adicional de 100% previsto

CLÁUSULA 5ª – COMISSIONISTAS

Os empregados que percebem exclusivamente à base de comissão ou salário misto, para apuração do que se refere à parte variável, terão as horas trabalhadas em dias de feriado calculadas da seguinte forma: remuneração (parte fixa se houver + comissões + repouso) do mês anterior dividida por 220 ou 180, conforme previsto na cláusula quarta, cujo resultado equivalerá ao valor da hora normal. Sobre o resultado incidirá o adicional de 100%.



TECLA SAP – Essa conta serve para calcular o valor da hora dos comissionistas no mês corrente, e o valor que deve ser pago a esses profissionais pelo trabalho aos domingos. Você deve dividir o valor da remuneração no mês anterior (parte fixa, se houver + comissão + repouso semanal remunerado) por 220 se trabalhar oito horas por dia ou por 180 se trabalhar seis horas por dia. O valor encontrado será o valor da hora naquele mês. Para saber quanto deve receber pelo feriado trabalhado, multiplique esse valor pelo número de horas trabalhadas e acrescente o adicional de 100% previsto na Convenção.

CLÁUSULA 6ª – AJUDA ALIMENTAÇÃO

O empregado que efetivamente trabalhar nos dias estabelecidos nesta Convenção receberá nestes dias da empresa uma Ajuda Alimentação no valor de R\$ 17, obrigação que deverá ser cumprida até a quinta hora da jornada de trabalho de cada empregado.



CONQUISTA – A gente não cansa de repetir que o reajuste de R\$ 11 para R\$ 17 (54,55% de aumento) foi uma das principais conquistas da Campanha Salarial esse ano. As empresas que possuem cozinha e refeitórios próprios e já forneçam refeições, se comprometem a garantir o fornecimento aos feriados. Àquelas que não estiverem devidamente equipadas para este fim, deverão fornecer a alimentação por meio de tíquete ou em dinheiro no valor mínimo de R\$ 17.

CLÁUSULA 7ª – AJUDA TRANSPORTE

O empregado que trabalhar nos dias estabelecidos nesta Convenção receberá do empregador Ajuda Transporte casa trabalho casa em vale transporte.



SE LIGA! – O patrão tem que pagar o valor completo da passagem aos feriados. Exija esse direito!

CLÁUSULA 8ª – FINALIDADE

O presente Instrumento tem por finalidade reger as condições especiais de jornada de trabalho em dias de feriados, com turmas e turnos de trabalho de até seis horas cada, vedada toda e qualquer prorrogação, sendo facultado a empregados e empregadores decidir por sua conveniência, mediante Termo de Adesão à presente Convenção Coletiva de Trabalho



SE LIGA! – Nesses dias a jornada máxima é de seis horas, improrrogável, já incluindo o horário de almoço. Exija esse direito!

CLÁUSULA 9ª – COMPENSAÇÃO DE HORAS DE FERIADOS

As horas de repouso motivadas por feriados civis ou religiosos previstos em Lei não poderão ser compensadas com o objetivo de complementação da carga horária semanal de trabalho.



TECLA SAP – As horas trabalhadas ou descansadas em domingos e feriados não podem ser consideradas para os cálculos de Banco de Horas.

CLÁUSULA 11ª – TRABALHO EM DIAS DE FERIADOS

Fica facultado o trabalho no comércio da Cidade do Rio de Janeiro, cujos empregados são representados pelo Sindicato dos Comerciantes do Rio e os lojistas pelo SindilojasRio, nos feriados a seguir discriminados, mediante Termo de Adesão: S. Sebastião, Sexta-feira Santa, Tiradentes, S. Jorge, Dia do Trabalho, Corpus Christi, Independência do Brasil, N.Sª. de Aparecida, Finados, Proclamação da República e Zumbi dos Palmares.

CLÁUSULA 13ª – FOLGAS

Fica garantida a todos os empregados uma folga remunerada em até 30 dias a contar do feriado trabalhado.



SE LIGA! – Tem muito patrão por aí que tenta “aplicar o truque” e convencer os funcionários de que, por ter pago os 100%, não precisa conceder a folga extra. Não caia nessa! Ele tem que dar as duas coisas. Quando trabalhar no feriado, exija o adicional de 100% + sua folga extra em até 30 dias.

Parágrafo Primeiro: Em relação ao feriado do dia 1º de maio, Dia do Trabalho, além da folga assegurada no *caput* dessa cláusula, será concedida, também, uma outra folga, a ser gozada, preferencialmente, no dia do aniversário do empregado e, não sendo possível a concessão no mencionado dia, esta deverá ser gozada em até 90 dias a contar do feriado trabalhado.



SE LIGA! – O 1º de maio tem regras especiais no que se refere às folgas. Fique ligado e exija duas folgas extras: uma em 30 dias e outra no dia do seu aniversário (ou em até 90 dias).

Parágrafo Segundo: Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho e não tendo sido possível usufruir da folga prevista no parágrafo primeiro dessa cláusula, o empregado será devidamente indenizado no valor equivalente a 100% do dia efetivamente trabalhado.

CLÁUSULA 19ª – COMPROVAÇÃO DOS BENEFÍCIOS DA CCT

O cumprimento dos demais benefícios constantes do presente instrumento deverá ser feito de forma que possa ser comprovado, desde que solicitada a apresentação pela fiscalização do Ministério do Trabalho ou por pessoa credenciada do Sindicato dos Comerciantes do Rio ou do SindilojasRio.



TECLA SAP – O patrão vai ter que dar provas de que cumpriu todas as compensações previstas na Convenção para o trabalho nos feriados.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TEMPO PARCIAL

CLÁUSULA 1ª – VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de setembro de 2016 a 31 de agosto de 2017 e a data-base da categoria em 12 de maio.



SE LIGA! – A vigência desta CCT é diferente das demais.

CLÁUSULA 5ª – CARGA HORÁRIA

Fica estabelecida a possibilidade da empresa contratar empregados em regime de tempo parcial, cuja duração não ultrapasse a 25 horas semanais, conforme definido no art. 58-A, acrescentado à CLT por força da Medida Provisória nº 2.164, de 24 de agosto de 2001.



SE LIGA! – 25 horas é o limite da carga horária para os contratos por tempo parcial.

CLÁUSULA 6ª – SALÁRIOS

Os empregados contratados sob o regime de trabalho a tempo parcial terão os seus salários pagos de forma proporcional à sua jornada em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, jornada em tempo integral, ou seja, 44 horas semanais, respeitada em todos os casos a proporcionalidade do piso salarial da categoria, quando não houver empregados na função a ser exercida pelo empregado contratado na forma do regime a tempo parcial.

CLÁUSULA 8ª – FÉRIAS

O empregado contratado sob o regime de tempo parcial terá direito a férias, após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, na proporção prevista no art. 130-A, conforme Medida Provisória nº 2.164, de 24 de agosto de 2001: 18 dias para a duração do trabalho semanal superior a 22 horas, até 25 horas; 16 dias para a duração do trabalho semanal superior a 20 horas, até 22 horas; 14 dias para a duração do trabalho semanal superior a 15 horas, até 20 horas; 12 dias para a duração do trabalho semanal superior a 10 horas, até 15 horas; 10 dias para a duração do trabalho semanal superior a cinco horas, até 10 horas; oito dias para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas.

Parágrafo Único: O empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade.

CLÁUSULA 9ª – HORAS EXTRAS

O empregado contratado sob o regime de tempo parcial não poderá prestar horas extras, de acordo com a alteração feita no Parágrafo Segundo do art. 59 da CLT.



SE LIGA! – Exija esse direito.

Parágrafo Único: Em caso de desobediência ao preceito estabelecido no *caput* desta cláusula, tornar-se-á sem efeito o contrato.

SE O PATRÃO VACILAR, COLOQUE A BOCA NO TROMBONE!!

Denuncie o descumprimento das Convenções Coletivas, más condições de trabalho e/ou desrespeito aos direitos trabalhistas pelo www.comerciariodenuncia.org.br. Outro caminho é procurar nosso Departamento Jurídico para receber orientação especializada. O atendimento é presencial e gratuito, na sede do Sindicato (R. André Cavalcanti, 33 - Lapa), de segunda a sexta-feira, das 9h às 16h30. Mais informações pelos telefones (21) 3266-4168 ou 3266-4155. Também há atendimento na subsede de Campo Grande (segundas e sextas-feiras, das 9h às 16h) e do BarraShopping (terças-feiras das 9h às 13h e quintas-feiras das 13h às 17h).

Agora a luta é pra valer!





Anotações

**SINDICATO DOS
COMERCIÁRIOS
DO RIO**

Filiado à

