

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RJ003403/2025  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 24/11/2025  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR046966/2025  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 47979.275308/2025-80  
**DATA DO PROTOCOLO:** 17/11/2025

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

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

E

SINDICATO DO COMERCIO ATACADISTA DE MATERIAIS DE CONSTRUCAO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, CNPJ n. 33.645.706/0001-60, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JORGE LUIZ DAS NEVES MORAIS;

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 19 de setembro de 2025 a 18 de setembro de 2026 e a data-base da categoria em 19 de setembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **de 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 - PISOS SALARIAIS**

Ficam garantidos os seguintes pisos salariais a partir de 19 de setembro de 2025:

**A) Aos empregados que percebem salário fixo: R\$ 1.798,00 (um mil, setecentos e noventa e oito reais);**

**B) Garantia do comissionista:** aos comissionistas puros e mistos, será garantido o valor de: **R\$ 1.980,00 (um mil, novecentos e oitenta reais)** toda vez que sua remuneração (nela consideradas as comissões, repouso remunerado e parte fixa, se houver) não alcançar a referida garantia.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - 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 19 de setembro de 2025, em 5,5% (cinco virgula cinco por cento) até o valor de R\$ 8.261,00 (oito mil, duzentos e sessenta e um reais)**, podendo o reajuste sobre a parcela excedente a R\$ 8.261,00 (oito mil, duzentos e sessenta e um reais) ser livremente pactuado entre as partes.

**Parágrafo Primeiro:** Será aplicado o reajuste de 5,5% (cinco virgula cinco por cento) sobre os salários de 19 de setembro de 2024, o resultado encontrado corresponderá ao salário que vigorará a partir de 19 de setembro do corrente ano;

**Parágrafo Segundo:** Para os comerciários que percebiam em setembro de 2025 acima de R\$ 8.261,00 (oito mil, duzentos e sessenta e um reais) o percentual estabelecido no caput desta cláusula incidirá até este limite, excetuando-se desse limite os empregados da Petrobrás Comércio Internacional S/A - Interbrás. O reajuste sobre a parcela excedente será livremente pactuado entre as partes;

**Parágrafo Terceiro:** Serão compensados todos os aumentos espontâneos concedidos, salvo aqueles excluídos expressamente pelo item XXI, da Instrução Normativa nº 04/93 de 08 de julho de 1993 do TST;

**Parágrafo Quarto:** Com o aumento concedido fica reconhecido e admitido para todos os efeitos legais o integral repasse da inflação havida até 31 de agosto de 2025 inclusive acrescida de produtividade, estando zerado todo e qualquer resíduo;

**Parágrafo Quinto:** Os empregados dispensados após 20 de agosto de 2025 serão beneficiados com os reajustes ora concedidos, até a efetiva satisfação do aviso prévio;

**Parágrafo Sexto:** As empresas, por liberalidade, concederão a todos os empregados os 19 (dezenove) dias iniciais do mês de setembro, corrigidos pelo mesmo critério estabelecido no caput desta cláusula;

**Parágrafo Sétimo:** O pagamento dos valores alusivos às diferenças salariais, adicionais e benefícios decorrentes da retroatividade à 19 de setembro de 2025, do presente instrumento coletivo, deverão ser quitados no pagamento da folha do mês de novembro e dezembro de 2025.

## REMUNERAÇÃO DSR

### CLÁUSULA QUINTA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

Será concedido ao comissionista repouso semanal remunerado de acordo com o art. 1º da Lei 605, de 05/01/1949 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 SEXTA - 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, ressalvadas as hipóteses do art. 461.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS SALARIAIS

Nenhum empregado poderá sofrer descontos salariais, salvo quando estes decorrerem de adiantamentos, dispositivos de lei, sendo que com relação ao desconto relativo as mercadorias avariadas ou outros danos, somente se causados pelo empregado, quando o desconto será lícito, desde que na ocorrência de dolo ou culpa grave do empregado devidamente comprovada, bem como nas hipóteses do art. 462 da CLT.

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

### CLÁUSULA OITAVA - ANTECIPAÇÃO

As empresas abrangidas pela presente Convenção, se assim desejarem, poderão, a seu critério, voluntariamente, antecipar, decorridos os 03 (três) primeiros meses, aumento compatível com o custo de vida, a ser compensado em qualquer hipótese, na primeira correção salarial ou dissídio que ocorrer, respeitando em todos os casos, o item XXI, da Instrução Normativa nº 04/93 de 08 de julho de 1993 do TST.

### CLÁUSULA NONA - ABRANGÊNCIA DO AUMENTO SALARIAL

O aumento salarial beneficiará a todos os comerciários sindicalizados ou não, inclusive aos que estejam em gozo de aviso prévio ou que receberem aviso prévio na forma prevista pelo artigo 487 Consolidação das Leis do Trabalho.

### CLÁUSULA DÉCIMA - GARANTIA DE SALÁRIO NA FUNÇÃO

Admitido empregado para a função de outro dispensado sem justa causa, será garantido àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - LANÇAMENTO NA CTPS

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

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - MÉDIA DO COMISSIONISTA

Os empregados comissionistas terão a média salarial calculada pelos doze (12) últimos meses, para todos os efeitos legais (décimo terceiro salário, férias, aviso prévio, verbas rescisórias e demais obrigações legais).

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS AJUDA DE CUSTO

## CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AJUDA DE CUSTO

Será assegurada a todos os comissionistas, puros e mistos, uma ajuda de custo mensal no valor de **R\$ 47,00 (quarenta e sete reais)**.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AJUDA ALIMENTAÇÃO

Por qualquer trabalho realizado após as 14:30h (quatorze horas e trinta minutos) aos sábados, o empregado da empresa que esteja equipada para este fim receberá um lanche e por qualquer trabalho realizado após as 18:30h (dezoito horas e trinta minutos), um jantar, ou, na impossibilidade de fornecimento, a importância equivalente aos valores a seguir discriminados, a partir de 19 de setembro de 2025.

**LANCHE: R\$ 32,00 (trinta e dois reais);**

**JANTAR: R\$ 32,00 (trinta e dois reais).**

**Parágrafo Primeiro:** Ficam isentas do pagamento dos valores acima discriminados as empresas que forneçam diariamente e de forma mensal tíquetes 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 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)** empresas que possuam lanchonete e que já pratiquem normalmente o fornecimento da alimentação;

**b) empresas** que estejam equipadas com refeitório, comprometendo-se a manter a qualidade da alimentação;

**c)** 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 (oito) 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 respectivo que se compromete em encaminhar tal decisão ao Sindicato Profissional representativo da categoria;

**Parágrafo Sexto:** As empresas que efetuarem o pagamento em espécie poderão descontar R\$ 0,72 (setenta e dois centavos) do salário de seus empregados, 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - AUXÍLIO CRECHE

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

**Parágrafo Primeiro:** As empresas poderão manter creches diretamente ou mediante convênio, 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\$ 281,00 (duzentos e sessenta e seis reais), a partir de 1º de setembro de 2025.

Empresas com mais 50 empregados - R\$ 308,00 (duzentos e noventa e dois reais), a partir de 1º de setembro de 2025.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - QUEBRA DE CAIXA

Todo empregado no exercício da função permanente de Caixa receberá, mensalmente, a título de quebra de caixa, **R\$ 65,00 (sessenta e cinco 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 DÉCIMA NONA - 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 Laboral.

**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, **sendo a primeira em 01/12/2025 e as demais todo dia 10 do mês**, o valor **total de R\$ 19,00 (dezenove reais)**, por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br). O custeio da contribuição do plano Benefício Social

Familiar será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

**Parágrafo Segundo** – A prestação do plano Benefício Social Familiar iniciou em **01/09/2025 com o valor de R\$ 18,00 (dezoito reais)** e terá como base, para os procedimentos necessários à participação do plano e obtenção dos auxílios aqui definidos, de forma clara, o Manual de Orientação e Regras a ser disponibilizado no website da gestora em [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br). Para lisura e transparência dos procedimentos, será registrado em cartório, as Disposições Gerais e Manual de Orientação e Regras que regem o plano Benefício Social Familiar, partes integrantes desta cláusula.

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

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

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

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

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

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

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES AVISO PRÉVIO**

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

Durante o prazo do aviso prévio dado por qualquer das partes, ficam vedadas as alterações nas condições de trabalho, inclusive a transferência do empregado para outro local, sob pena de rescisão imediata do Contrato Laboral.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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. Parágrafo

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPROVANTES DE RECOLHIMENTO**

No ato homologatório da rescisão contratual a empresa deverá apresentar as guias de contribuição sindical, assistencial e confederativa, recolhidas em favor da entidade patronal, bem como os referentes ao empregado, cuja rescisão estiver sendo homologada.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - SERVIÇO MILITAR**

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

## **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA**

Fica garantido o emprego ao comerciante que tenha se acidentado nos termos do artigo 118, da Lei nº 8.213/91.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

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

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

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

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

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

**Parágrafo Segundo:** Para fazer jus a este benefício, o empregado deverá apresentar o documento oficial do INSS, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a sua emissão, que ateste, respectivamente, os períodos de 12 (doze) meses ou 18 (dezoito) meses restantes para a implementação do benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

## ESTABILIDADE ABORTO

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

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

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CHEQUES

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

## OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - REVISTA

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TRABALHO HÍBRIDO

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

**Parágrafo Décimo:** Enquanto perdurar o regime de trabalho na modalidade exclusivamente remota, haverá a suspensão do pagamento do vale transporte, devendo a empresa promover o reestabelecimento do pagamento do vale transporte quando houver necessidade de comparecimento à sede da empresa ou quando houver alteração contratual para o regime híbrido ou presencial;

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

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS 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 13.467/2017.

**Parágrafo Primeiro:** Em qualquer situação 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 (dez) horas diárias;
- b) Nos cálculos de compensação, cada hora trabalhada em prorrogação da jornada de trabalho será computada como 01 (uma) hora de liberação;
- c) A compensação deverá ser completa no período máximo de 07 (sete) meses, podendo a partir daí ser negociado novo regime de compensação, sempre para um período máximo de 07 (sete) meses;
- d) No caso de haver crédito no final de 07 (sete) meses, a empresa obriga-se a quitar de imediato as horas extras trabalhadas, com o adicional de 50% (cinquenta por cento).

**Parágrafo Segundo:** 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 07 (sete) meses, à soma das jornadas semanais de trabalho ajustadas com o empregado;

- a) Na hipótese de o empregado solicitar demissão antes do fechamento do período de 07 (sete) meses, 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;

b) Havendo rescisão do contrato por iniciativa da empresa, antes do fechamento do período de 07 (sete) meses, 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, se houver crédito a favor do empregado, as horas não compensadas serão remuneradas com o adicional de horas extras devido.

**Parágrafo Terceiro:** 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 no parágrafo primeiro, letra "d" e no parágrafo segundo desta cláusula;

**Parágrafo Quarto:** A implantação do Banco de Horas só terá validade se 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, conforme as cláusulas e condições aqui estabelecidas.

**Parágrafo Quinto:** As condições ora contratadas, as empresas recolherão, por estabelecimento, nos Sindicatos convenientes, para reposição de despesas, a importância abaixo estabelecida através de recibo expedidos pelos mesmos.

Nº de empregados	Valor
De 01 a 05 empregados	R\$ 215,00
De 06 a 10 empregados	R\$ 251,00
De 11 a 20 empregados	R\$ 281,00
De 21 a 30 empregados	R\$ 358,00
De 31 a 50 empregados	R\$ 395,00
De 51 a 100 empregados	R\$ 692,00
De 101 a 200 empregados	R\$ 967,00
De 200 empregados em diante	R\$ 1.160,00

**Parágrafo Sexto:** 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 Sétimo:** A empresa deverá instituir sistema de controle individual das horas antecipadas e das horas liberadas, a fim de comprovação da compensação ao SECRJ, quando solicitado.

**Parágrafo Oitavo:** Os empregados admitidos posteriormente à celebração do presente instrumento, no que se aplicar, aderem automaticamente às condições ora estabelecidas.

## FALTAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - COMERCÍARIO ESTUDANTE**

Por este instrumento fica proibida a prorrogação da jornada de trabalho do comerciário estudante durante o período letivo, desde que a referida prorrogação venha prejudicar o seu horário escolar.

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

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

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

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

**Parágrafo terceiro:** Ficam as empresas obrigadas a comunicar através do quadro de avisos o teor estabelecido no parágrafo primeiro desta cláusula.

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

## **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 10 (dez) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 horas.

**Parágrafo único:** Assegura-se o direito à ausência remunerada a mais 1 (um) dia no ano, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 10 (dez) anos de idade à emergência médica, desde que comprovado por atestado médico.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 primeiro:** Verificada a presença de empregado trabalhando no estabelecimento no dia do comerciário, ficará a empresa sujeita a penalidade equivalente ao dobro do valor previsto na cláusula 51ª (quingüésima primeira), por empregado envolvido.

**Parágrafo segundo:** Enquadra-se no parágrafo primeiro, as empresas abrangidas pelo Decreto Federal 10.854/21 que não cumprirem as formalidades constantes na CCT que rege o trabalho em dias de feriado.

**Parágrafo terceiro:** A Entidade patronal informará através dos meios próprios de comunicação da importância da data e da proibição de trabalho e funcionamento neste dia.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PROIBIÇÃO DE FUNCIONAMENTO NOS DIAS 25/12 ; 01/01 E DIA DO COMERCIÁRIO

Fica vedado o funcionamento das empresas nos dias **25 de dezembro** e **01 de janeiro** e **Terça-Feira de Carnaval e Dia do Comerciário**.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 Acordo Coletivo de Trabalho, desde que a empresa solicite ao Sindicato laboral com 30 (trinta) dias de antecedência.

## 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.

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

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FERIAS

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

**Parágrafo Primeiro:** O período das férias do empregado estudante, **poderá ser facultado**, coincidir com o de suas férias escolares/universitárias, ficando a critério do empregado a opção pela coincidência;

**Parágrafo Segundo:** Fica facultado ao empregado gozar as suas férias no período coincidente com a data de seu casamento, condicionada a faculdade e as possibilidades da empresa, além da comunicação, pelo empregado, com 90 (noventa) dias de antecedência;

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

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

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

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ASSENTOS

É obrigatória a colocação de assentos para os empregados que executem o trabalho em pé (vendedores, demonstradores, fiscais e etc) utilizem nas pausas que o serviço permitir junto a seus respectivos locais de trabalho, na forma do que determinam as normas pertinentes.

## CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ENCONTRO DE CIPEIROS

Ficam as empresas obrigadas a liberar por 1 (um) dia ao ano, 1 (um) Cipeiro por empresa para participar do encontro de cipeiros promovido pelo Sindicato Laboral.

**Parágrafo Único:** O Sindicato Obreiro comunicará a empresa da realização de tal encontro, não podendo a empresa se negar a liberar um cipeiro solicitado pelo Sindicato Laboral para comparecimento ao encontro.

## OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTROLE MÉDICO

De acordo com a Portaria nº 8, de 8 de maio de 1996, que regulamenta o quadro I da NR-4, acordam as partes com a devida assistência de profissional do Órgão Regional de Segurança e Saúde no Trabalho, exclusivamente para as empresas associadas ao SINCOMAC, sob as seguintes condições:

**A)** para as empresas de grau de risco 1 e 2 com mais de 25 (vinte e cinco) empregados e com até 50 (cinquenta) empregados, bem como as empresas de grau de risco 3 e 4 com mais de 10 (dez) empregados e com até 20 (vinte) empregados, estarão desobrigadas de indicar médico coordenador e apresentar relatório anual;

**B)** amplia-se a carência para o exame demissional para até 270 (duzentos e setenta) dias para as empresas de grau de risco 1 e 2, e para até 180 (cento e oitenta) dias para as empresas de grau de risco 3 e 4.

## RELAÇÕES SINDICAIS REPRESENTANTE SINDICAL

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - UNICIDADE SINDICAL

As empresas e os empregados abrangidos pelo presente instrumento, cujos Sindicatos assinam, observado o princípio constitucional da unicidade sindical, reconhecem 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.

### LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - LIBERAÇÃO DO DIRIGENTE SINDICAL

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

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

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

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

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

**Parágrafo terceiro:** As parcelas serão descontadas dos empregados em folha de pagamento e recolhidas mensalmente a partir da folha do mês de dezembro de 2025 (inclusive) e no décimo terceiro salário (inclusive) e de janeiro de 2026 até novembro de 2026 (inclusive) ao Sindicato dos Empregados no Comércio do Rio de Janeiro através de guias próprias ou boleto emitido pelo SECRJ no site [www.secrj.org.br](http://www.secrj.org.br) até o dia 5 (cinco) do mês subsequente ao desconto, ou primeiro dia útil subsequente.

**Parágrafo quarto:** A contribuição, regular, prévia e expressamente aprovada em assembleia soberana do Sindicato Laboral, realizada em 12/11/2025, é dirigida a todos os comerciários beneficiários deste instrumento, e não se realizará relativamente aos que dela discordarem, conforme aprovado em assembleia. O direito de oposição será garantido na forma aprovada na assembleia, isto é, exercido de maneira individual, pessoalmente, por escrito em carta de próprio punho, contendo o nome, CPF, e telefone de contato do empregado, subscrita pelo próprio, bem como a identificação completa da empresa, inclusive nome, CNPJ e endereço com CEP e direcionada ao SECRJ e entregue na sede do Sindicato na Rua André Cavalcanti 33, Bairro de Fátima, Rio de Janeiro, RJ, no prazo de dez dias corridos conforme a publicação do edital, tudo conforme entendimento manifestado pelo STF no Tema 935, pelo Ministério Público do Trabalho, em Nota Técnica de nº 01/2018 e 09/2024 da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical – CONALIS, e dos termos do acordo homologado no processo nº 0010898-98.2013.5.01.0055 e pelo Tribunal Superior do Trabalho nos autos do processo nº 1000356-60.2017.5.00.0000.

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

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

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

**Parágrafo oitavo:** Os recolhimentos de que trata esta cláusula ficam sujeitos à multa de 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) por cada mês de atraso, a serem pagas pelo empregador que der causa ao atraso, por não ter efetuado o desconto no contracheque do empregado e seu correspondente repasse ao ente sindical.

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

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

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

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

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

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Por decisão da AGE do Sindicato do Comércio Atacadista de Materiais de Construção no Estado do Rio de Janeiro, realizada em 23/10/2025, Todas as empresas integrantes da categoria econômica, representada pelo SINCOMAC, deverão recolher até o dia 15 de janeiro de 2026 a aplicando-se a tabela Contribuição Assistencial Patronal (Negocial), a seguir:

### FAIXAS DE CAPITAL SOCIAL:

- 1.- EMPRESA COM CAPITAL SOCIAL R\$ 10.000,00 – SÓCIO R\$ 300,00 NÃO SÓCIO R\$ 400,00;
- 2.-EMPRESA COM CAPITAL SOCIAL R\$ 10.000,01 A R\$ 20.000,00 – SÓCIO R\$ 500,00 - NÃO SÓCIO R\$ 600,00;
- 3.-CAPITAL SOCIAL R\$ 20.000,01 A R\$ 50.000,00 – SÓCIO R\$ 750,00 NÃO SÓCIO R\$ 850,00;
- 4.-CAPITAL SOCIAL R\$ 50.000,01 A R\$ 150.000,00 – SÓCIO R\$ 1.100,00 - NÃO SÓCIO R\$1.350,00;
- 5.-CAPITAL SOCIAL R\$ 150.000,01 A R\$ 300.000,00 – SÓCIO R\$ 1.500,00 - NÃO SÓCIO R\$1.650,00;
- 6.-CAPITAL SOCIAL R\$ 300.000,01 A R\$ 580.000,00 – SÓCIO R\$ 2.800,00 - NÃO SÓCIO R\$ 3.200,00,
- 7.-CAPITAL SOCIAL mais de R\$ 580.000,00 – SÓCIO R\$ 4.950,00 - NÃO SÓCIO R\$ 6.200,00

**Parágrafo Primeiro:** A contribuição de que trata o caput desta cláusula, será por estabelecimento, ponto de venda ou stand, no Estado do Rio de Janeiro.

**Parágrafo Segundo:** A cobrança será feita através de boleto bancário enviado em tempo hábil às empresas representadas pelo Sindicato do Comércio Atacadista de Materiais de Construção do Estado do Rio de Janeiro - SINCOMAC.

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

Nos termos do art. 545 da CLT, serão descontados mensalmente dos integrantes da categoria profissional associados ao sindicato profissional, mensalidade associativa, no valor líquido de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais) a partir de setembro de 2025.

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

**Parágrafo Segundo:** As empresas deverão enviar ao Sindicato Laboral até o dia 5 (cinco) do mês subsequente, a relação nominal dos empregados associados com os respectivos descontos, bem como as atualizações dos empregados afastados e demitidos.

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

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

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

**Parágrafo Sexto:** Não ocorrerá o pagamento determinado no caput da presente cláusula dos empregados com contrato de trabalho suspenso ou interrompido, em gozo de qualquer licença e daqueles desligados da empregadora.

**Parágrafo Sétimo:** Os recolhimentos de que trata esta cláusula ficam sujeitos à multa de 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) por cada mês de atraso, a serem pagas pelo empregador que der causa ao atraso, por não ter efetuado o repasse da mensalidade de sócios ao Sindicato Laboral.

**Parágrafo Oitavo:** Em caso de descumprimento do disposto no parágrafo segundo desta Cláusula, o Sindicato Laboral notificará a empresa ao cumprimento no prazo de 3 (três) dias úteis, pena de multa de R\$ 520,00 (quinhentos e vinte reais).

## **DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONDIÇÕES DE TRABALHO**

Para todos os efeitos, ficam mantidas as condições de trabalho convencionadas em Acordos Coletivos de Trabalho firmados com o Sindicato dos Empregados no Comércio do Rio de Janeiro.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - PENALIDADE**



A infração a qualquer das cláusulas deste instrumento sujeitará a empresa infratora à multa equivalente a **R\$ 133,00 (cento e trinta e três reais)**. A multa será dividida 50% para o empregado e 50% para o Sindicato dos empregados no comércio do Rio de Janeiro. Na reincidência, o total deverá ser acrescido de 50% (cinquenta por cento).

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA POR ATRASO DE PAGAMENTO DE SALÁRIO**

Fica assegurado o pagamento de uma multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial em caso de atraso no pagamento do salário do empregado, que deverá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente trabalhado, de acordo com o artigo 459 CLT.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - BANCO DE EMPREGO**

Os Sindicatos convenientes se comprometem através desta Convenção Coletiva de Trabalho a estudar a criação de um "Banco de Emprego", objetivando a sua utilização 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 QUINTA - 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 homo afetiva devidamente comprovada.

}

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

**JORGE LUIZ DAS NEVES MORAIS**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DO COMERCIO ATACADISTA DE MATERIAIS DE CONSTRUCAO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA ASSEMBELIA 2025**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.

