

Instrumento Coletivo ainda não transmitido, passível de alteração.

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR049276/2025

SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS FUNERARIOS DO EST, CNPJ n. 42.297.358/0001-78, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LEONARDO MARTINS DA SILVA;

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE NITEROI, COM BASE TERRITORIAL EM SÃO GONÇALO, ITABORAI, RIO BONITO, MARICA, SAQUAREMA E SILVA JARDIM, CNPJ n. 27.763.895/0001-72, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RITA DE CACIA DA SILVA RODRIGUES DE ALMEIDA;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de julho de 2025 a 30 de junho de 2026 e a data-base da categoria em 01º de julho.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Categoria Profissional dos empregados no comércio. EXCETO a categoria dos empregados no comércio atacadista e varejista de gênero alimentícios, nos municípios de Itaborai, Maricá, Niterói, Rio Bonito, São Gonçalo e Saquarema, do Estado do Rio de Janeiro, com abrangência territorial em Itaborai/RJ, Maricá/RJ, Niterói/RJ, Rio Bonito/RJ, São Gonçalo/RJ, Saquarema/RJ e Silva Jardim/RJ.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica garantido o seguinte piso salarial: Aos empregados que percebem salário fixo, cujas funções determinem tarefas pertinentes aos estabelecimentos de serviços funerários o valor de R\$ 1.741,00 (um mil, setecentos e quarenta e um reais) a partir de 1º de agosto de 2025.

Parágrafo Único: Aos empregados que executem funções como auxiliar de tanatopraxista e similares: R\$ 2.321,00 (dois mil, trezentos e vinte e um reais).

### CLÁUSULA QUARTA - GARANTIA DO COMISSIONISTA

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

R\$ 1.909,55 (um mil, novecentos e nove reais e cinquenta centavos) a partir de 1º de agosto de 2025, que servirá igualmente de base de cálculo, quando a admissão ocorrer no próprio mês de pagamento, pagamento este que exija base de cálculo do mês anterior.

## CLÁUSULA QUINTA - PERÍODO DE EXPERIÊNCIA

Os empregados admitidos durante o período de experiência e por contrato para trabalho temporário, não superior a noventa dias, farão jus ao Salário Mínimo Nacional vigente.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Ultrapassado o período de experiência (90 dias) prevista nesta cláusula, nenhum empregado poderá receber salário inferior ao piso salarial previsto na cláusula terceira.

## Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos bem como as parcelas fixas dos salários dos empregados no comércio de estabelecimentos de serviços funerários serão corrigidos em 5,50% (cinco vírgula cinquenta por cento) a partir de 1º de agosto de 2025 até o valor de R\$ 5.961,00 (cinco mil, novecentos e sessenta e um reais), podendo o reajuste sobre a parcela excedente a R\$ 5.961,00 (cinco mil, novecentos e sessenta e um reais), ser livremente pactuado entre as partes.

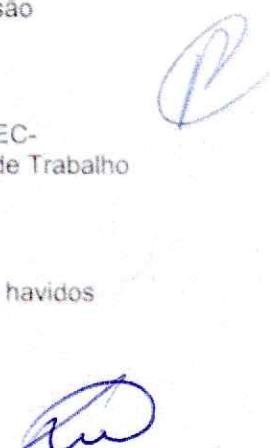
**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Aplicado o reajuste acima sobre os salários corrigidos em 01 de julho de 2024 será encontrado o salário que vigorará a partir de 1º de julho do corrente ano.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os empregados demitidos sem justa causa, após 1º de junho de 2024, cujo aviso prévio se projete para os efeitos do contrato de trabalho para o mês de julho de 2024, serão beneficiados com o reajuste total concedido. Excluem-se desse tratamento àqueles 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 01 (um) salário devido aos empregados desligados nos 30 (trinta) dias que antecedem a data base (1º de julho).

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O índice ora acordado pelas partes desobrigará a categoria econômica do pagamento de quaisquer outros que venham a ser determinados por força de lei vigente ou decisão trabalhista, até junho de 2026.

**PARÁGRAFO QUARTO:** As empresas que, por questões financeiras ou orçamentárias, estejam impossibilitadas de efetivar o reajuste salarial previsto nesta cláusula, poderão celebrar com o SEC-NITERÓI E SÃO GONÇALO, com assistência do respectivo Sindicato Patronal Acordo Coletivo de Trabalho que flexibilizará a forma de pagamento da correção nos salários, de modo a evitar ao máximo o desligamento de empregados.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Poderão ser compensados todos os aumentos espontâneos e/ou legais havidos



entre 1º de julho de 2024 e 30 de junho de 2025, com exceção do reajuste da categoria referente à data-base de julho de 2024 e o decorrente de promoção.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Os empregados admitidos após o dia 1º de julho de 2024 receberão o reajuste previsto no caput desta cláusula, proporcionalmente aos meses trabalhados.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - REVISÃO DAS CLÁUSULAS ECONÔMICAS**

A partes se comprometem a reavaliar as cláusulas econômicas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, se houver mudança na política salarial vigente.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

## **CLÁUSULA OITAVA - 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 NONA - LANÇAMENTO NA CTPS**

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

### **Remuneração DSR**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - REPOUSO REMUNERADO**

Será concedido ao comissionista repouso semanal remunerado de acordo com o art. 1º da Lei 605, de 05.01.49, e com o Enunciado nº 27 do TST, não podendo o seu valor ser incluído no percentual fixado para as comissões, devendo a respectiva remuneração ser discriminada no correspondente comprovante.

### **Isonomia Salarial**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ISONOMIA SALARIAL**

Fica vedada a desigualdade salarial aos empregados que exerçam a mesma função, por motivo de sexo.

gênero, idade, cor, orientação sexual, credo, religião, estado civil ou quaisquer critérios discriminatórios.

#### **Descontos Salariais**

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

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - MÉDIA DO COMISSIONISTA**

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

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

##### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DECIMA QUARTA - 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.

##### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR**

As Entidades Sindicais Convenentes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, o plano Benefício Social Familiar abaixo definido e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, que será disponibilizado por meio de organização gestora especializada escolhida e aprovada pelo Sindicato Patronal.



Parágrafo Primeiro: Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e com expresso consentimento das entidades convenientes, as empresas, recolherão a título de contribuição, até o dia 10 (dez) de cada mês, a partir de 01/09/2025, o valor total de R\$ 18,00 (dezoito reais), por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website [www.beneficiocial.com.br](http://www.beneficiocial.com.br). O custeio da contribuição do plano Benefício Social Familiar será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores;

Parágrafo Segundo: A prestação do plano Benefício Social Familiar iniciará a partir de 01/09/2025 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.beneficiocial.com.br](http://www.beneficiocial.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**

##### **Normas para Admissão/Contratação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PERÍODO DE EXPERIÊNCIA**

Os empregados admitidos durante o período de experiência e por contrato para trabalho temporário, não superior a noventa dias, farão jus ao Salário Mínimo Nacional vigente.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Ultrapassado o período de experiência (90 dias) prevista nesta cláusula, nenhum empregado poderá receber salário inferior ao piso salarial previsto na cláusula terceira.

### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO**

Durante o prazo do aviso prévio, não poderão ser alteradas as condições de trabalho por qualquer das partes unilateralmente, em prejuízo da outra, sob a pena automática de rescisão do contrato de trabalho, sem prejuízo das demais cominações previstas em Lei.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO**

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

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

#### **Estabilidade Serviço Militar**

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR SERVIÇO MILITAR**

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

#### **Estabilidade Aposentadoria**

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

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



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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CHEQUES**

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - REVISTA**

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

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS**

As empresas só poderão aderir ao "banco de horas", assinando o Termo de Adesão ao Regime de Banco de Horas, constante do respectivo Instrumento Normativo, sendo ambos, parte integrante desta Convenção Coletiva, nos termos da Lei nº 9.601/98.

**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 e 60 (sessenta) horas semanais;
- 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 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias.
- d) No caso de haver crédito no final de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias a empresa obriga-se a quitar de imediato às 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 excedam, no período de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias, à soma das



jornadas semanais de trabalho ajustadas com o empregado.

- a) Na hipótese do empregado solicitar demissão antes do fechamento do período de 365 (trezentos e sessenta e cinco) 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 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 365 (trezentos e sessenta e cinco) 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, se houver crédito a favor do empregado as horas não serão compensadas e 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.

**PARÁGRAFO QUARTO:** 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, sendo vedado a sua utilização para compensação das horas trabalhadas nos dias de domingos e feriados.

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

#### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTROLE DE PONTO**

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

**Parágrafo Único:** O termo de adesão de que trata o *caput* desta cláusula, bem como o requerimento relativo ao ACT, estão disponíveis no Sindicato dos Estabelecimentos de Serviços Funerários do Estado do Rio de Janeiro.

#### **Faltas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 VIGÉSIMA SEXTA - 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.

#### **Turnos Ininterruptos de Revezamento**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESCALA DE REVEZAMENTO**

As partes convencionam que o regime de trabalho dos empregados em escala de revezamento será 12X36, doze horas trabalhadas por trinta e seis de descanso ou 4X2, quatro dias trabalhados de jornada diária de 08 horas e dois dias de descanso, com os intervalos em conformidade com a legislação vigente para alimentação e repouso.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - JORNADA 12X36**

As partes convencionam que o regime de trabalho dos empregados em escala de revezamento será 12X36, doze horas trabalhadas por trinta e seis de descanso ou 4X2, quatro dias trabalhados de jornada diária de 08 horas e dois dias de descanso, com os intervalos em conformidade com a legislação vigente para alimentação e repouso.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PROVAS ESCOLARES**

Desde que comunicado no mínimo com setenta e duas horas de antecedência e apresentado documento hábil pelo empregado estudante, a empresa abonará as horas ausentes do serviço por motivo de realização de provas escolares.

#### **Outras disposições sobre jornada**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 até 8 (oito) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 horas.

#### **Férias e Licenças**

##### **Licença Maternidade**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA PATERNIDADE**

Fica garantida a licença paternidade de cinco dias



## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FERIAS**

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

**Parágrafo Primeiro:** O período das férias do empregado estudante deverá 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 60 (sessenta) 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 TRIGÉSIMA QUINTA - ÁGUA POTÁVEL**

As empresas deverão fornecer aos seus empregados água potável conforme previsto na NR 24. Os estabelecimentos localizados em Shopping Center ou Centro Comercial estão dispensados, desde que o local possua bebedouros de uso comum e seja de livre acesso para os empregados.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - HIGIENE**

As empresas deverão ser dotadas de instalações adequadas reservadas à higiene e ao asseio de seus empregados, conforme o disposto na NR 24. Os estabelecimentos localizados em Shopping Center ou Centro Comercial estão dispensados de instalações próprias, desde que o local possua sanitário de uso comum e seja de livre acesso para os empregados.

### **Equipamentos de Segurança**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ASSENTO**

E obrigatória a colocação de assentos para os empregados que executem o trabalho em pé (vendedores, fiscais, etc), que serão utilizados nas pausas em que o serviço permitir, na forma determinada pelo parágrafo único do art. 199 da CLT.



## **Uniforme**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

## **Insalubridade**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Será garantido adicional de insalubridade aos funcionários que exerçam atividades que os exponham a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos, nos percentuais e moldes estabelecidos pela CLT e pela NR-15 do MTE, devendo ser verificado se as atividades desempenhadas constam no quadro das atividades e operações insalubres do Ministério do Trabalho e Emprego, bem como observar os limites e percentuais apontados no PPRA - Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais e PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional. Será garantido adicional de insalubridade aos funcionários que exerçam atividades que os exponham a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos, nos percentuais e moldes estabelecidos pela CLT e pela NR-15 do MTE, devendo ser verificado se as atividades desempenhadas constam no quadro das atividades e operações insalubres do Ministério do Trabalho e Emprego, bem como observar os limites e percentuais apontados no PPRA - Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais e PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

**Parágrafo Primeiro:** Fica garantido que o Sindicato Patronal apresentará ao Sindicato Laboral, no prazo de 120 (cento e vinte) dias contados da data da homologação desta CCT pelo MTE, o PPRA - Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais e PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional. Até a instauração do PPRA e PCMSO será garantido o adicional de insalubridade aos trabalhadores que já o percebem

**Parágrafo Segundo:** Fica garantido o adicional de insalubridade de 40% do salário mínimo nacional para os profissionais que exerçam a função de Tanatopraxia/Embalsamador.

**Parágrafo Terceiro:** Fica garantido o adicional de insalubridade de 20% do salário mínimo nacional para os profissionais que exerçam a função de agente funerário ou ornamentador.

**Parágrafo Quarto:** Os profissionais agentes que exerçam outras funções, tais como mesário, atendente ou corretor, somente farão jus ao adicional de insalubridade em 20% (do salário-mínimo nacional), quando apurado no PPRA – Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais e PCMSO – Programa de Controle Médico Ocupacional, a exposição a riscos nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados, observado o disposto no parágrafo primeiro. O presente dispositivo não representa óbice para que esses profissionais pleiteiem o referido adicional através da via judicial.

**Parágrafo Quinto:** Fica garantido adicional de insalubridade para o empregado que exercer atividade que o exponha a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos, nos percentuais e moldes estabelecidos pelas Normas Regulamentadoras do Trabalho, devendo ser verificado se as atividades desempenhadas constam no quadro das atividades e operações insalubres do Ministério do Trabalho e Emprego, bem como observar os limites e percentuais apontados no PPRA - Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais e



PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.

**Parágrafo Sexto:** Fica acertado entre as partes que todas as empresas representadas por esta CCT, ficam obrigadas a manter as normas (PPRA) em local visível e acessíveis aos empregados, no prazo de 120 (cento e vinte) dias contados da data da homologação desta, pelo MTE, os referidos programas

Parágrafo Sétimo: Considerando o Cadastro Brasileiro de Ocupações do Ministério do Trabalho e Emprego, o código 5165-05, refere-se à ocupação de Agente Funerário, com a seguinte descrição sumária:

a)Realizam tarefas referentes à organização de funerais, providenciando registros de óbitos e demais documentos necessários. Providenciam liberação, remoção e traslado de cadáveres. Executam preparativos para velórios, sepultamentos, conduzem o cortejo fúnebre. Preparam cadáveres em urnas e as ornamentam. Executam a conservação de cadáveres por meio de técnicas de tanatopraxia ou embalsamamento, substituindo fluidos naturais por líquidos conservantes. Embelezam cadáveres aplicando cosméticos específicos.

b)Fica acertado entre as partes que todas as empresas representadas por esta CCT, considerar-seão a seguinte descritiva funcional abaixo:

**AGENTE FUNERÁRIO FUNÇÃO AF – TANATOPRAXISTA :** Executam a conservação de cadáveres por meio de técnicas de tanatopraxia ou embalsamamento, substituindo fluidos naturais por líquidos conservantes. Embelezam cadáveres aplicando cosméticos específicos.

**AGENTE FUNERÁRIO - ATENDENTE:** Realizam tarefas referentes à organização de funerais, providenciando registros de óbitos e demais documentos necessários. Providenciam liberação, remoção e traslado de cadáveres. Executam preparativos para velórios, sepultamentos, conduzem o cortejo fúnebre. Preparam cadáveres em urnas e as ornamentam.

**AGENTE FUNERÁRIO - AUXILIAR FUNERÁRIO:** Realizam tarefas referentes à organização de funerais, providenciando registros de óbitos e demais documentos necessários. Providenciam liberação, remoção e traslado de cadáveres. Executam preparativos para velórios, sepultamentos, conduzem o cortejo fúnebre. Preparam cadáveres em urnas e as ornamentam

#### Aceitação de Atestados Médicos

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ATESTADO MÉDICO

Assegura-se a eficácia dos atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais médicos habilitados do SECNIT, por qualquer médico de serviço público, médico da empresa e de convênios firmados pelo empregador ou, no caso do empregado ser titular ou dependente de convênio médico, desde que comprovada dependência.

#### Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTROLE MÉDICO

As empresas com mais de 25 (vinte e cinco) empregados e até 50 (cinquenta) empregados, que integram a representação do Sindicato dos Estabelecimentos de Serviços Funerários do Município do Rio de Janeiro, 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.

### Relações Sindicais

#### Representante Sindical

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

### Contribuições Sindicais

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

Atendendo a deliberação em Assembleia Geral Extraordinária do Sindicato dos Empregados no Comercio de Niterói e São Gonçalo e em virtude do Sindicato a prestar assistência e serviços à totalidade dos empregados vinculados a categoria profissional que represente, as empresas descontarão, em folha de pagamento, de todos os seus empregados abrangidos pela Convenção a título de contribuição assistencial, ou não, o valor equivalente de R\$35,00 (Trinta e cinco reais), mensais, por empregado, a partir de 1º de agosto de 2025, recolhendo tais importâncias na SEDE DE NITERÓI – TRAVESSA CADETE XAVIER LEAL, Nº 11/13 – CENTRO - NITERÓI, até o 10º dia do mês subsequente, sendo que a não observância dos prazos serão de responsabilidade das empresas, bem como as demais cominação previstas no art. 600 da CLT.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** É permitido ao comerciário discordar dos descontos, entregando a suamanifestação na sede do Sindicato dos Empregados no Comércio de Niterói e São Gonçalo, através de carta com cópia contendo nome, endereço, nº CTPS, razão social do empregador, endereço e CNPJ,

mediante protocolo, no horário das 09h00min as 11h00min e das 13h00min as 17h00min, não sendo aceitas manifestações coletivas. E obedecendo aos itens do TAC firmado perante o Ministério Público do Trabalho pelo Sindicato dos Comerciários, cujo inteiro teor segue – se: Item 5 – Quando se tratar de **DESCONTO ÚNICO, a fixar PRAZO NUNCA INFERIOR A 10 (DEZ) DIAS para**

**o EXERCÍCIO do DIREITO DE OPOSIÇÃO** dos trabalhadores da categoria profissional às contribuições devidas ao sindicato, a exemplo da contribuição assistencial, confederativa e outras de mesma natureza, mas de denominações diversas, contado sempre a partir da celebração do instrumento normativo e findando após 10 (dez) dias contados da data da 3ª (terceira) publicação em jornal de grande circulação local de Edital assinado pelo Sindicato Profissional comunicando a celebração do novo instrumento normativo da categoria profissional e informando aos trabalhadores o referido prazo para o exercício do

Direito de Oposição;

5.1 – O prazo para o exercício do direito de oposição iniciar – se – á com a celebração do respectivo instrumento normativo e findará após 10 (dez) dias, contados a partir da data da 3ª (terceira) publicação do Edital em jornal;

5.2 – O Sindicato profissional se compromete a sempre publicar em 05 (cinco) dias diferentes em jornal de grande circulação local, logo após a celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho respectivo, Edital comunicando o início do prazo de no mínimo 10 (dez) dias para o exercício do direito de oposição;

5.3 – Os editais serão publicados em cada celebração de instrumento normativo novo (convenção ou acordo coletivo de trabalho) que contiver cláusula disposta sobre contribuição devida ao sindicato profissional;

5.4 – Deverá constar em cada instrumento normativo que dispuser sobre contribuição devida ao sindicato cláusula assegurando o exercício do direito de oposição sempre em respeito aos termos definidos neste Termo de compromisso; Item 9 – A manifestação do direito de oposição pelos trabalhadores da categoria profissional deverá ser feita por carta pessoal, individual e escrita de próprio punho, em duas vias ou três vias, e deverá ser entregue ao sindicato, mediante protocolo.

9.1 – Uma via ficará em poder do sindicato e as outras duas deverão ser devolvidas protocoladas ao trabalhador. Uma para guardar em seu poder e outra para ser entregue a empresa;

9.2 – Nas cartas elaboradas pelos trabalhadores deverá constar ainda o seu nome completo e legível, bem como número de sua CTPS ou de outro documento que o identifique, além do nome e endereço da empresa na qual trabalha;

9.3 – O Sindicato profissional se compromete também a receber as cartas entregues fora do prazo, assinalando tal condição por ocasião do e no protocolo de recebimento, devolvendo uma ou duas vias para o empregado e mantendo uma em seus arquivos;

9.4 – A carta protocolada fora do prazo não gera efeito liberatório para o empregado, não desobrigando do pagamento de contribuição. Para os empregados admitidos posteriormente a data base a discordância deverá ser até 20 (vinte) dias da admissão, segundo critério acima.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os recolhimentos fora do prazo fixado no "caput" desta cláusula, sujeitará o empregador a multa de 10% (dez por cento) nos trinta primeiros dias. Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa, serão devidos juros de mora de 1% (um por cento) por cada mês de atraso sobre o valor principal.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os pagamentos a partir do décimo quinto dia, deverão ser efetuados no setor de cobrança.

**PARÁGRAFO QUARTO:** As empresas encaminharão à entidade profissional cópia das Guias de Contribuição Sindical e Assistencial, quando for o caso, com a relação nominal dos respectivos salários, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o desconto. (PN 41 TST).

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS**

É definido pelo artigo 8º inciso IV da Constituição Federal, o desconto em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independente da contribuição prevista em lei; Parágrafo Primeiro: As empresas descontarão da remuneração de todos os trabalhadores pertencentes a categoria profissional representada pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Niterói e São Gonçalo, a Taxa confederativa no valor de R\$15,00 (quinze reais) mensalmente, como determinou a Assembleia Geral da categoria, subordinando – se o referido desconto à não oposição do trabalhador.

**Parágrafo Segundo:** Poderá em igual prazo previsto pelo parágrafo 1º da cláusula 33ª desta Convenção Coletiva, manifestada pessoalmente perante o sindicato da categoria profissional, até 10 (dez) dias, sua devidamente atualizada para tal fim.

**Parágrafo Terceiro:** O recolhimento de tais importâncias será feita aos cofres do Sindicato dos Empregados de Niterói e São Gonçalo, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, através de guia fornecida pelo sindicato profissional. O recolhimento fora do prazo sujeitará a empresa ao pagamento de multa de 10%, nos 30 (trinta) primeiros dias, com adicional de 2% por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% ao mês e correção monetária.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Conforme deliberação da assembleia realizada no dia 17 de fevereiro do 2025, todas as empresas que integram a representação do Sindicato dos Estabelecimentos de Serviços Funerários do Estado do Rio de Janeiro deverão recolher em favor de sua entidade sindical a Contribuição Assistencial Patronal abaixo, em função do número de empregados, a saber:

- R\$ 211,80, acrescido de R\$ 12,65 por empregado.
- Contribuição Máxima por Estabelecimento - R\$ 5.039,74.
- Contribuição Máxima por Empresa - R\$ 50.397,44.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas que não possuem empregados ficam isentas do pagamento da Contribuição Assistencial. A contribuição será devida por estabelecimento, ficando vedado o recolhimento englobado em uma única guia. O Recolhimento efetuado fora do vencimento ficará sujeito à multa de 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês. Data do vencimento: 30 de setembro de 2025.

**Parágrafo Segundo:** As empresas constituídas durante a vigência da convenção coletiva pagarão a Contribuição Assistencial Patronal, sobre a sua primeira folha de pagamento, proporcionalmente aos meses de efetiva atividade.

#### **Disposições Gerais**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - MULTA**

A infração de qualquer das Cláusulas da presente Convenção Coletiva, sujeitará à empresa infratora, a multa de R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais) por empregado envolvido, acrescida de 50% (cinquenta por cento) em caso de reincidência, a ser paga ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Niterói e São Gonçalo e ao Sindicato dos Estabelecimentos de Serviços Funerários do Estado do Rio de Janeiro, que será cobrado em juízo através de ação própria.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Verificando o descumprimento a qualquer das cláusulas, o representante credenciado do Sindicato dos Empregados no Comércio de Niterói e São Gonçalo avisará a empresa da correspondente infração, momento, porém, autorizará de plano a referida entidade, propor em juízo a ação de cumprimento e cobrança, quando for o caso, da multa referida no *caput* desta cláusula. No aviso deverá

constar a indicação da empresa, estabelecimento e a cláusula infringida.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Aos Sindicatos convenientes que infringirem qualquer Cláusula desta Convenção Coletiva será aplicada à multa de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), acrescida de 50% (cinquenta por cento) em caso de incidência, a ser paga pelo Sindicato infrator ao Sindicato prejudicado. (art. 613, inciso VIII CLT).

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - AVISOS**

As empresas permitirão a afixação de avisos e boletins no respectivo quadro, desde que as mensagens não contenham cunho religioso, político ou ofensivo às pessoas ou às autoridades.

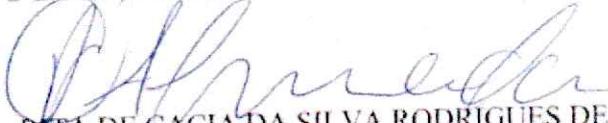
}



LEONARDO MARTINS DA SILVA

Presidente

SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS FUNERARIOS DO EST



RITA DE CACIA DA SILVA RODRIGUES DE ALMEIDA

Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE NITEROI, COM BASE TE

#### **ANEXOS**

**ANEXO I - ATA DOS TRABALHADORES**

Anexo (PDF)