



Informativo SINDIGÊNEROS / RJ

SCPP N° 03 – JULHO/AGOSTO 2015

SINDICATO, AÇÃO E REPRESENTAÇÃO

FILIADO A

Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios do Município do Rio de Janeiro
Sede Social: Rua do Arroz, 90 - Salas 310 / 315 Mercado São Sebastião - Penha - RJ - Cep 21011-070

Tels.: (21) 2584-2115 / 2584-9946 - Fax 2584-0597

Delegacia Centro: Rua do Acre, 47 - 10º and - Gr. 1011/ 1013 - Centro - RJ - Cep 20081-000

Tels.: (21) 2516-0238 / 2253-7497

E-mail: scvga@sindigeneros-rj.com.br - Site: www.sindigeneros-rj.com.br



VIGILÂNCIA SANITÁRIA – Normas

Resolução 24 ANVISA, de 8-6-2015 (DO-U de 9-6-2015)

Anvisa dispõe sobre o recolhimento e a comunicação de produtos que possam causar prejuízo à saúde.

Por meio deste Ato, ficam aprovados os critérios e procedimentos para o recolhimento de alimentos, inclusive "in natura", bebidas e águas envasadas, ingredientes alimentares, matérias-primas alimentares, aditivos alimentares, coadjuvantes de tecnologia de fabricação, embalagens e outros materiais em contato com alimentos e para a comunicação à ANVISA – Agência Nacional de Vigilância Sanitária e aos consumidores.

As disposições aplicam-se aos estabelecimentos que realizam atividades de produção, industrialização, armazenamento, fracionamento, transporte, distribuição, importação e ou comercialização.

A empresa interessada de efetuar o recolhimento de lotes de produtos que representem risco ou agravo à

saúde do consumidor.

A Anvisa pode determinar o recolhimento de lotes de produtos, caso não seja realizado voluntariamente pela empresa interessada.

O recolhimento implica imediata suspensão da comercialização dos respectivos lotes dos produtos e a segregação das unidades em todas as empresas da cadeia produtiva.

Todas as empresas da cadeia produtiva envolvida no recolhimento devem adotar e viabilizar medidas que assegurem a realização de recolhimento.

A partir da ciência da necessidade de recolhimento do produto, a empresa interessada deve iniciar o procedimento de recolhimento e comunicar o fato à Anvisa.

Esta Resolução entra em vigor no prazo de 180 (cento e oitenta) dias a partir da data de sua publicação (Ivo Bucaresky).

A REGRA É CLARA – O IMPOSTO QUE VOCÊ PAGA TEM QUE ESTAR NA NOTA

A Lei 12.741/2012 ESTÁ EM VIGOR

As empresas estão obrigadas a informar a carga tributária nos cupons e notas fiscais, e estão sujeitas a auto de infração aquelas que não prestarem a informação ao consumidor. Nos casos em que não seja obrigatória a emissão de documento fiscal, ou equivalente, a informação poderá ser prestada em cartaz ou painel. Este cartaz deve individualizar a carga tributária por produto, ou opcionalmente agrupar mer-

cadorias que possuam carga tributária análoga.

A FECOMÉRCIO-RJ firmou pareceria com o IBPT – INSTITUTO BRASILEIRO DE PLANEJAMENTO TRIBUTÁRIO para a elaboração de uma solução tecnológica customizada que permitisse ao empresariado fluminense principalmente micro e pequeno empresário se enquadrar na LEI DA TRANSPARÊNCIA de forma gratuita e de acordo com os seus interesses.

Maiores detalhes acessem www.fecomercio-rj.org.br

DÚVIDAS OU CONSULTAS: TELEFONE - (21) 2584-2115 FAX - 2584-0597 | SITE: WWW.SINDIGENEROS-RJ.COM.BR

ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Aprendiz Gestante

Continua na pág. 3

SALÁRIO

Faltas legais justificadas.

Continua na pág. 5

ESTABELECIMENTO COMERCIAL – Livre Concorrência

Ref.: Súmula Vinculante nº. 49 do Supremo Tribunal Federal - aprovada em 17 de junho de 2015.

Súmula Vinculante?

Denomina-se Súmula Vinculante (SV) a interpretação pacífica ou majoritária adotada por um Tribunal a respeito de um tema específico, a partir do julgamento de diversos casos análogos, com a dupla finalidade de tornar pública a jurisprudência para a sociedade bem como de promover a uniformidade entre as decisões.

Súmula Vinculante 49 do STF

Ofende o princípio da livre concorrência lei municipal que impede a instalação de estabelecimentos comerciais do mesmo ramo em determinada área.

Interferência municipal na Livre Concorrência

A extrapolação da competência municipal para legislar sobre assuntos de interesse local (CF, 30) recaía - muita das vezes - na vedação de se estabelecer no-

vos empreendimentos comerciais (do mesmo ramo) em determinada área.

Esta vedação inconstitucional contrapõe os Princípios da Livre Concorrência, Propriedade Privada, Função Social da Propriedade e, principalmente, a Livre Concorrência.

Efeitos da Súmula Vinculante 49 do STF

A aprovação desta Súmula além de impossibilitar a criação de novas legislações municipais que impeçam a instalações de estabelecimentos comerciais do mesmo ramo em determinada área, garante a arguição da inconstitucionalidade de eventuais legislações que versem sobre o tema.



SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

BEBÊS - Amamentação

Lei nº. 5.872, de 6 de julho de 2015 (D.O-RIO de 07-07-2015)

Assegura a todos os bebês o direito de serem amamentados em qualquer lugar da Cidade do Rio de Janeiro.

O PREFEITO DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO, faço saber que a Câmara Municipal decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º - Esta Lei assegura a todos os bebês o direito de serem amamentados em qualquer lugar da Cidade do Rio de Janeiro.

§ 1º - Este direito é assegurado a todos os bebês, em qualquer espaço do território municipal, seja ele público ou privado, aberto ou fechado.

§ 2º - Os espaços onde se aplica esta Lei abrangem todos os logradouros públicos como praças, parques, ruas, calçadas, praias, bem como prédios onde funcionem órgãos públicos, estabelecimentos industriais, comerciais, shopping centers, cinema, ou qualquer outro espaço onde haja um bebê com fome e uma mãe para amamentar.

Art. 2º - Apenas a mãe pode decidir pela conveniência ou não de amamentar o bebê, o momento adequado, os cuidados necessários e demais circunstâncias da amamentação.

§ 1º - Por razões de segurança, insalubridade ou qualquer outro motivo que possa trazer prejuízo exclusivamente ao bebê ou à mãe indicarem a necessidade de proibir a amamentação em determinado local, esta proibição deverá estar expressa em cartaz visível ao público com a indicação dos motivos, timbre da empresa e assinatura do responsável.

§ 2º - Uma circunstância momentânea que indique a necessidade de proibir a amamentação em determinado lugar deverá ser comunicada à mãe e em seguida providenciada a comunicação por escrito das razões daquela proibição momentânea, mesmo quando o impedimento já tenha deixado de existir.

§ 3º - Quando proibida a amamentação, nas formas previstas nos §§ 1º e 2º, a direção do estabelecimento deverá oferecer um lugar adequado à amamentação.

Art. 3º - As empresas que determinarem a proibição de amamentar em público no interior de seus estabelecimentos sem motivo definido serão punidas com multa de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) por cada bebê que for impedido de mamar pela ação comprovada de algum funcionário.

Art. 4º - As empresas que afixarem cartazes proibindo a amamentação em algum local de seu estabelecimento, comprovada a falsidade dos motivos indicados, serão multadas em R\$ 10.000,00 (dez mil reais) independentemente da ação de qualquer funcionário, impedindo a amamentação de algum bebê.

Art. 5º - Nos órgãos públicos municipais serão colocados avisos, informando que é permitido amamentar, com a indicação desta Lei.

Art. 6º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação. (Eduardo Paes).



ESTABILIDADE PROVISÓRIA – Aprendiz Gestante

NOTA TÉCNICA 79 DEFIT-SIT-MTE, de 30-4-2015 (Não publicada em Diário Oficial)

MTE analisa garantia de estabilidade provisória à aprendiz gestante.

O MTE – Ministério do Trabalho e Emprego, por meio do Ato em referência, se posicionou com relação à aplicação da estabilidade da gestante aos contratos de aprendizagem, observada a alteração da redação do item III da Súmula 244 TST, ocorrida em 14-9-2012, que estendeu a estabilidade provisória em caso de gestação no curso de contrato por prazo determinado.

Inicialmente a SIT – Secretaria de Inspeção de Trabalho posicionou-se contrária à garantia da estabilidade da gestante, prestigiando as especificidades do contrato de aprendizagem.

Com efeito, entendeu-se que embora o contrato de aprendizagem fosse classificado como contrato por prazo determinado, o fato é que essa “limitação temporal se dá considerando, não a proteção do trabalhador ou do empregador, mas em virtude de um aspecto objetivo que é a duração razoável de um programa de aprendizagem”.



Já a Conjur – Consultoria Jurídica do MTE por sua vez, manifestou-se a favor da garantia da estabilidade da gestante em uma interpretação ampliada dos direitos

constitucionais, considerando a máxima efetividade do valor jurídico protegido pelo ordenamento constitucional. Neste sentido, argumentou não verificar contradição entre o instituto da aprendizagem e a estabilidade da gestante, razão pela qual não entendeu razoável negar a estabilidade à aprendiz gestante.

Dentre os argumentos adotados, foi destacado que a única fonte normativa que restringia a estabilidade da gestante era baseada na redação da Súmula 244 TST, anterior a setembro/2012, que não mais subsiste, tendo em vista sua alteração, sendo assim concluiu que não há mais no ordenamento pátrio qualquer fonte normativa, seja lei, seja jurisprudência, com esse intuito.

Enfatizou ainda, que a alteração da Súmula objetivou que as garantias à gestante não devem estar limitadas em razão da natureza da modalidade contratual, prestigiando assim as garantias constitucionais do nascituro, dignidade da pessoa humana e proteção à maternidade.

Diante dos argumentos, a SIT modificou seu entendimento garantindo assim a aprendiz gestante o direito à estabilidade prevista na alínea “b” do inciso II do artigo 10 do ADCT – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, que se dá desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto.

SEGURO-DESEMPREGO – Concessão

Lei 13.134, de 16-6-2015 (DO-U de 17-6-2015)

Lei que altera normas do Seguro-Desemprego e do Abono do PIS é sancionada.

Entre as novidades trazidas pela mencionada Lei, destacamos que:

- foi reduzida a quantidade de tempo de serviço para percepção do SD, na 1ª e 2ª solicitações do benefício, da seguinte forma: pelo menos de 12 meses nos últimos 18 meses, no caso da 1ª solicitação do benefício; de 9 meses nos últimos 12 meses, quando da 2ª solicitação; e quando das demais solicitações, ou seja, a partir da 3ª, o trabalhador continua tendo que comprovar o recebimento de salários relativos a cada um dos 6 meses imediatamente anteriores à data da dispensa;

- para ter direito ao SD, dentre outros requisitos, o trabalhador dispensado sem justa causa deve,

também, comprovar matrícula e frequência em cursos de formação inicial e continuada ou qualificação profissional;

- foi acrescida a concessão de 3 parcelas do benefício, para a 2ª solicitação, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, no mínimo 9 meses e no máximo 11 meses, no período de referência;

- nos casos em que o cálculo da parcela do SD resultar em valores decimais, o valor a ser pago deverá ser arredondado para a unidade inteira imediatamente superior;

- o SD também será suspenso pela recusa injustificada por parte do trabalhador desempregado em participar de ações de recolocação de emprego, conforme regulamentação do Codefat;

- permanece a regra anterior do pagamento do Abono do PIS, ou seja, o trabalhador deve comprovar ter exercido atividade remunerada ininterrupta por pelo menos 30 dias no ano-base, e não mais por 180 dias, conforme constava no texto da MP 665/2014;

A Lei 13.134/2015 também revoga o artigo 2º-B e o inciso II do caput do artigo 3º da Lei 7.998/90, a Lei 7.859, de 25-10-89, que regulou a concessão e o pagamento do Abono Anual do PIS e a Lei 8.900, de 30-6-94 que dispôs sobre o benefício do Seguro-Desemprego e alterou a Lei 7.998/90.

Art. 7º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação. (Dilma Rousseff; Joaquim Vieira Ferreira Levy; Manoel Dias; Nelson Barbosa; Carlos Eduardo Gabos; Heitor Barbalho)

ENTIDADE SINDICAL PATRONAL

E O QUE É UM SINDICATO?

O Sindicato é um órgão representativo de uma atividade econômica ou profissional para representar perante as autoridades administrativas e judiciárias sejam Municipais, Estaduais ou Federais, os legítimos interesses dos representados, prerrogativas estas, conferidas pela própria consolidação das Leis do Trabalho, além de colaborar com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade social.

NOSSA REPRESENTAÇÃO:

Supermercados, Minimercados; Mercarias; Líquidos e Comestíveis; Laticínios; Queijos e Vinhos; Delicatesses; Bombonieres; Sorveterias; Quitandas; Frutas e Legumes; Sacolão; Hortifrutigranjeiros; Aves vivas e Ovos; Depósitos de Pão; Depósitos de Balas; Depósitos de Doces; Material de Limpeza; Depósitos de Gelo; Rações para Animais; Produtos Naturais e Dietéticos; Produtos Veterinários; Lojas de Conveniências (exceto se vinculadas ao posto de gasolina); etc.

BENEFÍCIOS:

Assistência Jurídica (Sindicalizados);

Atuação Parlamentar – acompanhamento e ação em projetos de Lei Estadual que afetem o comércio;

Atuação Governamental – desenvolvimento de projetos e parcerias com o Poder Executivo Estadual;

Representação – Acento e presença em Órgãos, Fóruns e Conselhos para representar o setor nos temas de interesse;

Atuação perante as Entidades Sindicais de grau superior – Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo e Federação do Comércio de Bens e Serviços e Turismo do Estado do Rio de Janeiro;

Convenção Coletiva de Trabalho – celebrada

com o Sindicato dos Empregados do Comércio do Rio de Janeiro – SEC/RJ;

Comissão de Conciliação prévia Intersindical – Sindigêneros-RJ – SECRJ: Rua do Acre, 47 – 10º andar – Grupo 1011/1013 – Centro – Tels.: 2516-0238 – 2253-7497;

Banco de Horas – Adesão para Instituição do Regime;

Feriados e Dias Santos – Adesão para o funcionamento das lojas – desconto para sindicalizados;

Informativo Sindigêneros/RJ – publicação que divulga e orienta sobre todos os assuntos de interesse imediato dos empresários de nossa representação;

Informação Urgente Via E-MAIL e/ou Correio; Cartazes para Afixação nas lojas;

Código de Proteção e Defesa do Consumidor – a ser mantido no estabelecimento comercial;

Auditório - com toda a aparelhagem e copa independente assim como, sala de reunião disponibilizada para as empresas sindicalizadas;

SITE – www.sindigeneros-rj.com.br (Convenções Coletivas de Trabalho, Requisição de guias de recolhimento das Contribuições SINDICAL, ASSISTENCIAL E CONFEDERATIVA e Legislação em Geral);

E-MAIL – scvga@sindigeneros-rj.com.br

Informações Telefônicas – 2584-2115 – 2584-9946

Telefax – 2584-0597

Para associar-se (Sindicalizar-se): preenchimento da proposta, anexando Xerox do Contrato Social e/ou Registro da Firma, CNPJ e quitação das Contribuições SINDICAL, ASSISTENCIAL e CONFEDERATIVA.

VALIDADE DOS PRODUTOS EXPOSTOS NA LOJA MANTENHA ATENÇÃO REDOBRADA

RECOMENDAÇÕES:

- **Não exponha carnes em geral, em locais em que estejam sem proteção adequada evitando contaminação transmitida por insetos, vermes e microorganismos;**

- **Não exponha produtos com embalagens danificadas, com latas amassadas ou estufadas.**

Um alimento vencido ou próximo do vencimento possui um risco muito grande de carregar com sigo bactérias capazes de fazer uma pessoa que o consome passar mal, causando diarreias, vômitos e até mesmo uma intoxicação alimentar.

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), o consumo de um alimento em condições de higiene precárias pode provocar doenças como vermino-

ses, hepatites e o botulismo alimentar. Essa última é uma forma bastante perigosa de intoxicação alimentar causado por uma toxina produzida pela bactéria *Clostridium botulinum*, presente no solo e em alimentos contaminados e mal conservados. Essa contaminação se caracteriza por um comprometimento severo do sistema nervoso e, se não tratado a tempo, é capaz de provocar a morte.

ESTAS PROVIDÊNCIAS RESULTAM EM EVITAR RISCOS À SAÚDE, INFRAÇÕES PELAS AUTORIDADES COMPETENTES, E FALTA DE CONFIANÇA POR PARTE DO CONSUMIDOR.



SALÁRIO – Faltas Legalmente Justificadas

Faltas Legais:

Ao longo do tempo a legislação do trabalho vem instituindo diversas situações que são consideradas como faltas legais ao trabalho, implicando para o empregador a obrigatoriedade do pagamento da respectiva remuneração.

A seguir, relacionamos os casos mais freqüentes de ausências legais do empregado, que obrigam o empregador a efetuar o pagamento integral da remuneração:

- a) até 2 dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declara na CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado, viva sob sua dependência econômica;
- b) até 3 dias consecutivos, em virtude de casamento;
- c) por 5 dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;
- d) por 1 dia, em cada 12 meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;
- e) até 2 dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;
- f) durante o licenciamento compulsório da empregada, por motivo de maternidade ou aborto, bem como nos casos de adoção ou guarda judicial de criança, observados os requisitos para percepção do salário-maternidade custeado pela Previdência Social;
- g) em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado em gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito à mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono;
- h) justificada pela empresa, entendendo-se como tal a que não tiver determinado o desconto do correspondente salário;
- i) durante a suspensão preventiva do empregado para responder a inquérito administrativo, ou em caso de prisão preventiva, quando ele for impronunciado ou absolvido;
- j) durante a paralisação do serviço nos dias que, por conveniência do empregador, não tenha havido trabalho;
- k) no período de tempo em que tiver

de cumprir as exigências do Serviço Militar (apresentação anual do reservista);

l) decorrentes das atividades dos representantes dos trabalhadores no Conselho Curador do FGTS;

m) para servir como jurado;

n) as horas em que o empregado falta ao serviço para comparecimento necessário, como parte, à Justiça do Trabalho;

o) comparecimento para depor como testemunha, quando devidamente arrolado ou convocado;

p) até 9 dias, para professor, em consequência de casamento ou falecimento de cônjuge, pai, mãe ou filho;

q) nas ausências ao trabalho dos representantes dos trabalhadores em atividade, decorrentes das atividades do Conselho Nacional de Previdência Social;

r) pelo dobro dos dias de prestação de serviço, os eleitores nomeados para compor as Mesas Receptoras ou Juntas Eleitorais e os requisitados para auxiliar seus trabalhos serão dispensados do serviço, mediante declaração expedida pela Justiça Eleitoral;

s) nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;

t) durante os primeiros 15 dias consecutivos de afastamento da atividade por motivo de acidente do trabalho ou enfermidade atestada pelo INSS;

u) pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;

v) durante a gravidez, a mulher está dispensada do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, 6 consultas médicas e demais exames complementares;

x) 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.

Alertamos que relativamente ao início do afastamento, o procedimento mais adequado é de iniciar a contagem em dia útil de trabalho, devendo a empresa observar se há alguma previsão sobre o assunto no acordo ou convenção coletiva do sindicato.



COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA INTERSINDICAL – SINDIGÊNEROS/RJ = SEC/RJ

Rua Acre, 47 – 10º andar – Grupo 1011 / 1013 – Centro – Rio de Janeiro

Tels.: 2516-0238 – 2253-7497

Email: ccpi.sindicgeneros-rj@ig.com.br

Atendimento de todas as empresas comerciais representadas pe-

los Sindicatos integrantes da Convenção celebrada com o SEC/RJ, vinculados à Fecomércio-RJ

SERVIÇOS EXECUTADOS:

- Pagamento das verbas Rescisórias fora do prazo de homologação;

- Entrega das guias do Seguro Desemprego;

- Entrega das guias do FGTS;

- Reconhecimento de Vínculo Empregatício;

- Pagamento de Indenizações;

- Verificação de Horas Extras;

- Diferença não paga na Rescisão;

- Possibilidade de Parcelamento das Verbas Rescisórias; etc.

eSOCIAL – Normas para Apresentação

Resolução 1 CD-eSocial, de 24-6-2015 (DO-U de 25-6-2015)

Comitê Diretivo fixa prazos de envio das informações pelo eSocial.

1) A transmissão dos eventos do empregador com faturamento no ano de 2014 acima de R\$ 78.000.000,00 deverá ocorrer:

a) a partir da competência setembro de 2016, obrigatoriedade de prestação de informações por meio do eSocial, exceto as relacionadas na letra "b";

b) a partir da competência janeiro de 2017, obrigatoriedade da prestação de informação referente à tabela de ambientes de trabalho (evento S-1060), comunicação de acidente de trabalho (evento não periódico S-2210), monitoramento da saúde do trabalhador (evento não periódico S-2220) e condições ambientais do trabalho (evento não periódico S-2240).

2) A transmissão dos eventos para os demais obrigados ao eSocial deverá ocorrer:

a) a partir da competência janeiro de 2017, obrigatoriedade de prestação de informações por meio do eSocial, exceto as relacionadas na letra "b";

b) a partir da competência julho de 2017, obrigatoriedade da prestação de informação referente a tabela de ambientes de trabalho (evento S-1060), comunicação de acidente de trabalho (evento não periódico S-2210), monitoramento da saúde do trabalhador (evento não periódico S-2220) e condições ambientais do trabalho (evento não periódico S-2240).

O tratamento diferenciado, simplificado e favorecido a ser dispensado às ME – Microempresas e EPP – Empresas de Pequeno Porte, ao MEI – Micro Empreendedor Individual com empregado, ao empregador doméstico, ao segurado especial e ao pequeno produtor rural pessoa física será definido em atos específicos observados os prazos previstos anteriormente.



BAR, RESTAURANTE E SIMILAR – Cardápio em Braile

Decreto 45.289, de 19-6-2015 (DO-RJ de 22-6-2015)

Bares, restaurantes, hotéis e similares devem disponibilizar pelo menos 1 cardápio em braile.

Este Ato regulamenta a aplicação e a fiscalização da Lei 3.879, de 25-6-2002. Os referidos estabelecimentos terão o prazo de 6 meses, contados a partir de 22-6-2015, para adotarem medidas de adequação necessárias.

O GOVERNADOR DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, no uso de suas atribuições constitucionais e legais e tendo em vista o que consta no Processo Administrativo nº E-24/003/367/2015, decreta:

Art. 1º - Para fins de aplicação da Lei estadual nº 3.879/2002, todo estabelecimento deve disponibilizar pelo menos 1 (um) cardápio em braile, de forma a tornar efetivo o direito à informação às pessoas com deficiência visual.

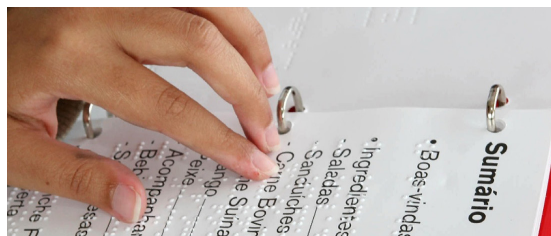
Parágrafo único – O cardápio em braile deve trazer todas as informações contidas no cardápio usualmente distribuído.

Art. 2º - Compete à Autarquia de Proteção e Defesa do Consumidor – PROCON/RJ fiscalizar o fiel cumprimento da Lei estadual nº 3.879/2002.

Art. 3º - Caso a entidade competente constate o descumprimento da referida Lei, a aplicação de eventual penalidade deve observar o disposto na Lei estadual nº 6.007/11.

Art. 4º - Fica determinado o prazo de 6 (seis) meses, a partir da publicação deste Decreto, para que os estabelecimentos afetados adotem as medidas de adequação necessárias.

Art. 5º - Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação. (Luiz Fernando de Souza).



EXPEDIENTE

Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios do Município do Rio de Janeiro / SINDIGÊNEROS/RJ - Rua do Arroz, 90 S/310/315 - Penha - Rio de Janeiro - CEP 21011-070 - Tels.: (21) 2584-2115 * 2584-9946 - Fax: (21) 2584-0597 - <http://www.sindigeneros-rj.com.br> - e-mail: scvga@sindigeneros-rj.com.br - Fundado a 28 de Setembro de 1934 - Administração - Quatriênio 2014/2018 - PRESIDENTE: Napoleão Pereira Velloso; DIRETOR SECRETÁRIO: Newton Henriques Furtado; DIRETOR TESOUREIRO: Joaquim Cabral Guedes. SUPLENTE DA DIRETORIA: Fernando Lapenne Cabral Guedes; Fortunato Fernando Leta; Walier José de Queiroz Filho. CONSELHO FISCAL – EFETIVOS: Armênio Manuel Alves Moreira; Antônio de Souza Pinto; Cláudio Imenes Rios. SUPLENTE: José Luís Soares dos Santos; Isabel Christina Valente dos Reis; Eliseu Souza e Silva. DELEGADOS REPRESENTANTES PERANTE A FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DO RIO DE JANEIRO – EFETIVOS: Napoleão Pereira Velloso; José Gilmar Nunes Pirozzi. SUPLENTE: Fernando Lapenne Cabral Guedes; Claudio Imenes Rios.