



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

De um lado o **SINDICATO DOS EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE SHOPPING CENTERS E DAS EMPRESAS ESTABELECIDAS EM SHOPPING CENTERS DOS MUNICIPIOS DE MARINGÁ E SARANDI – SINDISHOP**, na pessoa de sua presidente, Natalina Soprano, CPF nº 490.571.209-25, representando os empregados em empresas estabelecidas em shopping centers de varejo e atacado, devidamente autorizado por assembleia específica realizada, conforme ata que fica fazendo parte integrante do presente acordo, e de outro lado, as empresas adiante nominadas, representadas por seus respectivos representantes legais, tem justo e acordado firmar o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, em conformidade com os artigos 612 e 613 da Consolidação das Leis Trabalhistas e Portaria nº 42-28/03/2007, consubstanciado nas cláusulas e condições a seguir expostas:

CLÁUSULA PRIMEIRA – OBJETIVOS: O presente Acordo Coletivo de Trabalho está sendo celebrado com o objetivo de adequar ao regramento legal e convencional diversas situações que envolvem o trabalho dos empregados das empresas ora acordantes, em especial no que diz respeito às condições de trabalho, a fim de resguardar os direitos dos empregados, além de fomentar a existência de condições que propiciem uma convivência harmoniosa entre capital e trabalho, de forma a viabilizar a manutenção dos empregos e os incrementos da atividade produtiva.

CLÁUSULA SEGUNDA – DA ABRANGÊNCIA: O presente Acordo Coletivo abrange todos os comerciários representados pelo **SINDISHOP** e que trabalham nas empresas estabelecidas no **SHOPPING CENTER PARANÁ MODA PARK**, estabelecido na cidade de Maringá.

CLÁUSULA TERCEIRA – DA VIGÊNCIA: O presente acordo terá vigência de 1º de junho de 2022 a 31 de maio de 2023.

CLÁUSULA QUARTA – DO REAJUSTE SALARIAL: As empresas corrigirão os salários de seus empregados que recebam salário fixo acima do piso salarial a partir de 1º de junho de 2022, no percentual de 15,17% (QUINZE, VIRGULA DEZESSETE POR CENTO), aplicado sobre os salários devidos no mês de junho de 2021, compensados os aumentos e antecipações salariais concedidos;

Parágrafo primeiro: Os empregados que recebem piso salarial da categoria não terão o reajuste tratado no caput, sendo que o salário dos mesmos observará o previsto na cláusula quinta;

Parágrafo segundo: Os empregados admitidos após 1º de junho de 2021 terão seus salários corrigidos proporcionalmente ao tempo de serviço, conforme tabela abaixo, observada também o disposto no parágrafo terceiro desta cláusula:

MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE ACUMULADO	MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE ACUMULADO
junho-2021	15,17%	dezembro-2021	7,58%
julho-2021	13,90%	Janeiro-2022	6,32%
agosto-2021	12,64%	fevereiro-2022	5,06%
setembro-2021	11,38%	março-2022	3,79%
outubro-2021	10,11%	abril-2022	2,53%
novembro-2021	8,85%	maio-2022	1,26%

Parágrafo terceiro: do mês de As diferenças apuradas na aplicação do reajuste tratado no parágrafo anterior, ou seja, entre os meses junho, julho, agosto e setembro de 2022, deverão ser pagas em até duas parcelas, uma na folha de pagamento outubro/2022, e outra, na folha de pagamento do mês de novembro/2022, valores esses já reajustados de acordo com a progressão prevista nos parágrafos segundo e terceiro. Havendo rescisão contratual antes do pagamento integral destas diferenças salariais, as parcelas ainda não pagas serão quitadas no ato do pagamento das verbas rescisórias.

CLÁUSULA QUINTA – DOS PISOS SALARIAIS: A partir da vigência do presente acordo coletivo de trabalho, as empresas pagarão aos empregados abrangidos, pisos salariais, já reajustados, de acordo com as seguintes disposições:

I – para os empregados admitidos antes de 1º de junho de 2021 ficam garantidos os seguintes pisos:

A) R\$ 1.878,80 (hum mil, oitocentos e setenta e oito reais e oitenta centavos), para os empregados que recebem salário fixo, exceto caixa;

B) R\$ 1.929,00 (um mil, novecentos e vinte e nove reais), para os empregados que exerçam função de caixa e como garantia aos comissionistas, caso as comissões devidas não atinjam este valor;

II – durante os primeiros 90 (noventa) dias da contratação de empregados iniciantes do mercado de trabalho, os salários acima serão reduzidos em 10% (dez por cento), sendo que, após tal limite, o empregado abrangido neste inciso passará a receber os pisos previstos no inciso anterior.





Parágrafo primeiro: Caso o valor do salário mínimo nacional ultrapasse o importe do piso salarial da categoria, as empresas garantirão aos seus empregados, a título de antecipação, o salário mínimo governamental acrescido de 10% (dez por cento).

CLÁUSULA SEXTA – COMPROVANTES DE PAGAMENTO: As empresas ficam obrigadas a fornecer aos seus empregados comprovantes de pagamento ou contracheques, detalhando as importâncias de todas as verbas salariais e os respectivos descontos efetuados, inclusive os valores de depósitos do FGTS do mês respectivo;

Parágrafo Único: Na hipótese de atraso no pagamento dos salários, incidirá multa em favor do empregado de 5% (cinco por cento) sobre o total devido nos primeiros 30 (trinta) dias e de 10% (dez por cento), sobre o total devido a partir do 31º dia.

CLÁUSULA SÉTIMA - DA MÉDIA DOS COMMISSIONISTAS: : Será considerada a parte variável do salário dos comissionistas, para fins de cálculo de férias, décimo terceiro salário e verbas rescisórias, calculando-se a média das comissões recebidas nos últimos 12 (doze) meses, **corrigindo-se mês a mês os valores das referidas comissões, pelos índices no INPC (IBGE)**, de acordo com a tabela oficial, ou outro que vier a substituí-lo, mantendo o valor real da comissão do último mês, de forma que a comissão do último mês não precisa ser corrigida;

Parágrafo primeiro: A correção prevista no caput desta cláusula, para fins de cálculo de verbas rescisórias, não incidirá nos meses em que o empregado comissionista tiver recebido a garantia mínima prevista na cláusula quinta, inciso 1, mantendo o valor real da garantia mínima convencional.

Parágrafo segundo: No cálculo das férias e verbas rescisórias, será considerada a média das comissões, como exposto no caput, observando-se os 12 (doze) meses anteriores ao período de fruição ou pagamento;

Parágrafo terceiro: No cálculo do 13º salário será considerada a média das comissões, atualizadas no ano de referência;

Parágrafo quarto: Para fins de pagamento dos salários correspondentes ao período de licença-maternidade ou indenização pela estabilidade da gestante comissionista, será observada a média das comissões, atualizadas, dos 12 (doze) últimos meses;

Parágrafo quinto: As empresas deverão fornecer ao empregado comissionista o valor total de vendas efetuadas no mês, e para comprovação da base de cálculo das comissões, repouso semanal, FGTS e contribuições previdenciárias;

Parágrafo sexto: As comissões reputam-se devidas na data de faturamento, independentemente de eventual prazo ou parcelamento no recebimento pelo empregador;

CLÁUSULA OITAVA – DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO DO COMMISSIONISTA: Na forma da Lei nº 605/1949, fica vedada a inclusão da parcela correspondente ao RSR nos percentuais de comissão, ficando ajustado que o cálculo do RSR será feito, dividindo-se o valor das comissões pelo número de dias efetivamente trabalhados, multiplicando-se pelo número de domingos e feriados ocorridos no mês correspondente;

CLÁUSULA NONA – DO CAIXA: Aos empregados que exerçam a função de caixa ou serviços assemelhados, haverá adicional mensal de **5% (cinco por cento)** sobre o salário do empregado, a título de “**quebra de caixa**”, sem incorporação ao salário, cujo pagamento somente será devido se a empresa efetuar desconto das diferenças de caixa em folha de pagamento, constando expressamente a este título;

Parágrafo primeiro: A conferência de caixa será feita na presença do operador responsável. Estando este impedido de acompanhar a conferência, designará preposto para a execução da tarefa, caso contrário o empregado não terá responsabilidade pelos erros verificados, salvo recusa injustificada à conferência deverá ser feita na presença de outro operador de caixa e do gerente ou preposto da empresa;

Parágrafo segundo: Os cheques e cartões de crédito devolvidos a qualquer título, não serão descontados do empregado, desde que obedecidas as normas da empresa, comunicadas previamente por escrito ao empregado;

CLÁUSULA DÉCIMA – DO UNIFORME E EPI'S: Os uniformes, quando instituídos pelos empregadores e os equipamentos de proteção, quando exigidos pela natureza dos serviços, serão fornecido aos empregados gratuitamente;

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – DA ESTABILIDADE:

a)- A empregada gestante terá estabilidade no emprego, desde o início da gestação até 180 (cento e oitenta dias) após o parto, não podendo ser concedido aviso prévio em tal período;

b)- O empregado que sofrer acidente de trabalho, conforme definido na legislação, gozará de estabilidade provisória, pelo prazo de 30 (trinta) dias após o término da estabilidade legal, desde que o afastamento em decorrência do acidente seja superior a 15 (quinze) dias e que tenha sido beneficiado por auxílio previdenciário específico;

c)- Para efeito de aposentadoria, gozará de estabilidade provisória pelo prazo de 01 (um) ano, o empregado que durante a vigência do presente Acordo completar 10 (dez) anos de serviços prestados ao mesmo empregador e que comprove em Carteira de Trabalho em mínimo de 29 (vinte e nove) ou 34 (trinta e quatro) anos de serviço, conforme o caso.

Parágrafo primeiro: Adquirido o direito, extingue-se a estabilidade.

Parágrafo segundo: É vedado, nos termos da Súmula nº 348, do TST, a concessão de aviso prévio no período de estabilidade provisória, sendo que esta não prevalecerá na hipótese de dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – DO HORÁRIO DE ATENDIMENTO AO PÚBLICO E JORNADA DE TRABALHO: A jornada regular dos empregados desenvolver-se-á, observando o limite máximo legal de 44 horas semanais, ressalvadas contratações preexistentes mais benéficas para os empregados;



De segunda a quinta feira, das 07h00 às 18h00;

Sexta feira das 08h00 às 16h00;

Parágrafo primeiro: As empresas estão autorizadas a adotar turnos de trabalho intermediários, além daquelas estabelecidas no caput e alíneas, observando-se sempre a jornada de 44 horas semanais e o intervalo mínimo para refeição e descanso;

Parágrafo segundo: Como forma de controle das jornadas, folgas e escalas estabelecidas, caso sejam estas últimas rotativas, as empresas acordantes deverão, até o último dia útil do mês anterior, afixar as escalas a serem cumpridas no mês posterior, em local visível, com cópia aos funcionários;

Parágrafo terceiro: As empresas observarão o intervalo mínimo de 0:30 minutos para descanso e refeição, ficando proibida a realização de refeição no interior do estabelecimento do empregador, salvo no casos em que existir local reservado, devidamente aparelhado e em condições de higiene para tanto;

Parágrafo quarto: - da cláusula penal: O descumprimento, mesmo que parcial, do contido na presente cláusula sujeitará a Empresa Acordante à multa de 20% (vinte por cento) do menor piso salarial por empregado prejudicado e por dia laborado fora dos horários preestabelecidos sem prejuízo, ainda, da observância das normas e/ou cominações fixadas nas demais cláusulas;

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – DOS ADICIONAIS DE HORAS EXTRAS: O adicional de horas extras será de 60% (sessenta por cento) para as 20 (vinte) primeiras horas e de 70% (setenta por cento) para as que excederem esse limite, ficando autorizada a prorrogação de jornada, sem prejuízo à compensação ou ao Banco de Horas instituído pelas empresas acordantes;

Parágrafo primeiro: para fins de cálculo dos valores devidos ao empregado comissionista, quando laborar extraordinariamente, fica adotado o entendimento preceituado no Enunciado nº 340, do TST, limitado ao adicional convencional determinado no caput calculado sobre o valor das comissões a elas referentes;

Parágrafo segundo: Caso o comissionista receba remuneração mista, composta por salário fixo e comissões, as horas extraordinárias serão pagas observando-se o contido na OJ nº 397, do TST, de forma que sobre a parte fixa serão devidas as horas simples acrescidas do adicional convencional e sobre a parte variável, somente o adicional de horas extras (Súm. 340, TST) devendo as parcelas serem calculadas separadamente;

Parágrafo terceiro: As horas extras, quando habituais, integram a remuneração do empregado e, conseqüentemente, sua média, assim como a de seus acréscimos, deverão refletir em 13º salário, férias, aviso prévio, indenização por tempo de serviço, descanso semanal remunerado e FGTS;

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA– DO VALE TRANSPORTE: Os empregados que trabalharem em domingos, feriados, dias não úteis e de folga farão jus ao vale transporte de forma gratuita;

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – DO ABONO DE FALTAS:

- a) O pai, mãe ou responsável terão abonadas as suas faltas para acompanhamento de enfermidades ou tratamento à saúde de seus filhos menores ou incapazes de qualquer idade, comprovados por



- atestado médico, limitados a 02 (dois) atestados a cada 06 (seis) meses, num total de 20 (vinte) dias na vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, sendo que o mesmo direito será garantido ao empregado que detenha a guarda provisória do filho/dependente na forma do ora pactuado;
- b) Os empregados vestibulandos terão abonadas as faltas das horas não trabalhadas, por motivo de provas, desde que devidamente comprovadas;
 - c) Aos empregados é garantida a concessão de 03 (três) dias de afastamento em caso de falecimento de ascendente, descendente e/ou cônjuge;
 - d) Aos empregados acordantes fica garantido o afastamento de 05 (cinco) dias corridos para licença casamento;
 - e) Os empregados regularmente inscritos em curso superior reconhecido pelo MEC e nas áreas de interesse do empregador, serão abonadas as horas dispensadas em participação em estágio obrigatório no limite exigido pela instituição de ensino, mediante apresentação de documento comprobatório;
 - f) Os empregados terão abonadas as ausências ao trabalho para realização de exames para habilitação/renovação de CNH, mediante comprovação documental;

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA: DA AMAMENTAÇÃO: As empresas concederão às empregadas que estiverem em período de amamentação, licença de 30 (trinta) minutos em cada período de trabalho, sem prejuízo de seu vencimento, até o período de 06 (seis) meses;

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA: DO TRABALHO EXTRAORDINÁRIO/REFEIÇÃO: Os empregados que trabalharem 2 (duas) horas diárias em regime extraordinário, assim como nas ocasiões especiais, inclusive balanços e liquidações, farão jus a uma refeição acompanhada de um refrigerante, fornecida pelo empregador ou não valor de **R\$-24,50 (vinte e quatro reais e cinquenta centavos)** para cada jornada extraordinária, sem incorporação ao salário;

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA: DA PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE JORNADA: A jornada de trabalho do empregado poderá ser prorrogada ou compensada, observando-se o seguinte:

- a) As prorrogações de jornada de trabalho diárias e semanais serão efetuadas de acordo com a legislação vigente;
- b) Faculta-se às empresas a adoção de sistema de compensação de horas de trabalho, em número não excedente a 02h00 diárias e 24h00 mensais, para compensação em outro dia, **preferencialmente às sextas-feiras, visando a extinção total e/ou parcial do trabalho nesses dias**, caso em que o acordo poderá ser feito por escrito diretamente entre empregado e empregador;
- c) A compensação será feita com no mínimo de 04h00, sendo vedada a compensação de forma fragmentada inferior ao ora pactuado, exceto no caso de não existir o total de horas a serem compensadas, quando, então, pode-se acumular com outras, mesmo que exceda o prazo de 60 (sessenta) dias, até completar o total de 04h00 mínimas;
- d) A compensação de horas de trabalho que exceder o limite mensal previsto na alínea "b" fica autorizada, desde que homologada pela entidade sindical profissional;
- e) Não estarão sujeitas a acréscimos salariais as horas acrescidas em um ou mais dias da semana, com a correspondente redução em um ou outro dia da semana posterior sem que seja excedido o horário contratual da semana, observando-se as alíneas anteriores. As horas



trabalhadas excedentes desse horário ficarão sujeitas aos adicionais previstos na cláusula décima terceira sobre o valor da hora normal;

Compete ao empregado, com exceção do disposto na alínea "b" optar pela prorrogação ou pela compensação de horas, observadas as disposições acima. Em havendo prorrogação, as horas deverão ser pagas aplicando-se aos adicionais dispostos na cláusula 14ª deste instrumento:

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – DAS FÉRIAS COLETIVAS: Por conveniência técnica/ administrativa/ econômica das empresas acordantes e com a concordância expressa dos empregados, representados pela entidade sindical, pactuam as partes o gozo de férias coletivas pelo período de **22/12/2022 a 08/01/2023**;

CLÁUSULA VIGÉSIMA : DO INÍCIO E RETORNO DAS FÉRIAS: É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado, sob pena de ser devido em dobro o pagamento correspondente a esses dias, acrescido do abono constitucional;

Parágrafo Primeiro: O empregador que pretender, sem justa causa, dispensar o empregado até 30 (trinta dias) após o retorno de suas férias deverá comunicá-lo de tal fato, por escrito, até o início do gozo das mesmas, sob pena de pagamento de uma multa correspondente ao salário do empregado, ressalvando-se que essa medida não se confunde com o instituto do aviso prévio.

Parágrafo Segundo: Havendo rescisão contratual após o gozo das férias coletivas, por iniciativa de qualquer das partes, fica o empregado desonerado de indenizar à empregadora quaisquer valores relativos às férias coletivas gozadas antecipadamente, ressaltando-se que com o retorno das férias, iniciar-se-á novo período aquisitivo, nos termos de artigo 140, da CLT;

Parágrafo Terceiro: O empregado que optar, por escrito, pela conversão de 1/3 das férias em abono pecuniário deverá recebê-lo até dois dias antes do início do gozo das férias, sob a pena de nulidade do presente acordo;

Parágrafo Quarto: O empregador obriga-se a conceder férias anuais à empregada que desejar usufruir de tal direito, após transcorrido o período de afastamento por licença maternidade, mediante solicitação desta, por escrito, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias do término da referida licença e desde que já tenha adquirido o direito às férias;

Parágrafo Quinto: As férias poderão ser divididas em até três períodos. Nenhum deles pode ser menor do que cinco dias corridos, e um deles deve ser maior do que 14 dias corridos;

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA: DOS ATESTADOS MÉDICOS: Somente serão aceitos para justificação de ausências ao trabalho os atestados médicos, odontológicos ou fisioterápicos assinados por profissional habilitado regularmente inscrito em seu órgão de classe e desde que não contenham emendas ou rasuras. Havendo rasuras ou emendas no atestado, no ato da entrega deste será o empregado cientificado por escrito, e mediante contra- fé, da irregularidade existente, estando este sujeito à penalização cabível;

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – DO AVISO PRÉVIO: O aviso prévio dado pelo empregador ao empregado será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem com até 1 (um) ano de serviço na empresa;

Parágrafo primeiro: Ao aviso prévio previsto nesta cláusula serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias. (lei nº 12.506/2011);

Parágrafo segundo: No caso de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, com redução de 2 (duas) horas diárias ou 23 (vinte e três) dias corridos, com redução de 7 (sete) dias, nos termos do art. 488, CLT, cuja opção fica a critério do empregado, sendo que os dias adicionais do aviso prévio, deverão ser indenizados, garantindo-se a integração no tempo de serviço para todos os efeitos legais, devendo constar como data do desligamento na CTPS o último dia do aviso indenizado;

Parágrafo terceiro: O empregado despedido sem justa causa e que não tiver interesse no cumprimento do aviso prévio poderá liberar-se de cumpri-lo desde que solicite por escrito, justificando o pedido, fazendo jus ao recebimento dos salários dos dias trabalhados no período, devendo as verbas rescisórias serem pagas no prazo de 10 (dez) dias contados a partir da data da dispensa do seu cumprimento, desde que não ocorra primeiro o termo final do aviso prévio;

Parágrafo quarto: Fica isento o empregador da penalidade prevista no artigo 9º das Leis nºs 6.708/1979 e 7.238/1984, quando o vencimento do aviso prévio, superior a 30 (trinta) dias data na forma desta cláusula, ocorrer dentro do período de trinta dias antecedentes à data-base;

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA: DO FORNECIMENTO DE ÁGUA POTÁVEL: Os empregadores deverão fornecer água potável em quantidade superior a 250 ml por hora de trabalho, em atendimento ao contido na NR 24.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA –PAGAMENTO DE SALÁRIO, 13º SALÁRIO E FÉRIAS : O pagamento de salários será efetuado antes do término da jornada de trabalho quando consistir em dinheiro ou cheque salário. Quando o mesmo ocorrer com cheque da empresa, deverá ser feito das 07:00 às 15:00 horas de segunda a sexta-feira.

Parágrafo primeiro: O prazo para pagamento será até o 5º dia útil do mês subsequente;

Parágrafo segundo: No que tange às férias e as parcelas do 13º salário, deverão ser observados os prazos para pagamento previstos em lei;

Parágrafo terceiro: Na hipótese de atraso no pagamento dos salários, incidirá multa em favor do empregado, de 5% (cinco por cento) sobre o total devido nos primeiros 30 (trinta) dias e de 10% (dez por cento) sobre o total devido, a partir do 31º (trigésimo primeiro) dia.

Parágrafo quarto: Para todos os efeitos, se considera como dia útil o sábado.

CLAUSULA VIGÉSIMA QUINTA – DA QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS: A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato. Caso o pagamento e, ou a entrega

dos documentos rescisórios não seja realizada no prazo acima indicado, incidirá multa de 20% (vinte por cento) do valor bruto das verbas rescisórias, revertida ao empregado. **A homologação da rescisão do contrato de trabalho deverá obrigatoriamente ser realizada perante esta entidade sindical nas seguintes hipóteses:**

- A) Quando o funcionário for associado do Sindicato de classe, independente do tempo de registro;
- B) Quando o funcionário tiver tempo igual ou superior a 12 (doze) meses de registro;
- C) Quando o funcionário for demitido por justa causa;
- D) Quando o funcionário pedir demissão e tiver direito a qualquer modalidade de estabilidade de emprego.

Parágrafo primeiro: No momento da homologação a empresa deverá obrigatoriamente apresentar os documentos indicados no artigo 22 da Instrução Normativa nº 15 da Secretaria de Relação do Trabalho;

Parágrafo segundo : As homologações precisam ser agendadas;

Parágrafo terceiro: Caso a homologação não seja realizada nas hipóteses acima será devida multa no percentual de 20% (vinte por cento) do valor bruto das verbas rescisórias, revertidas ao empregado. A penalidade prevista nesta cláusula aplica-se independentemente das demais penalidades previstas na CLT (Art. 477, § 6º) e nesta Convenção;

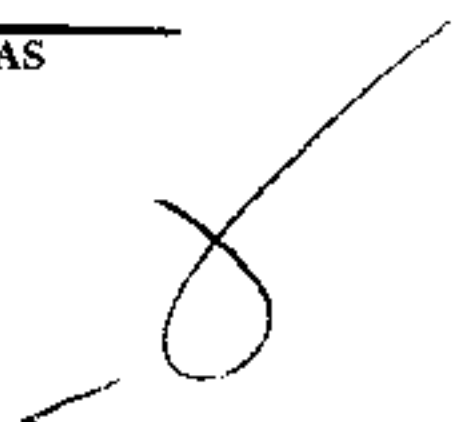
Parágrafo quarto: No caso de falta ou recusa do empregado, em comparecer na empresa ou no Sindicato, a empresa comunicará ao Sindicato dos Trabalhadores, mediante prova, de que o empregado estava ciente do dia e hora em que deveria ter comparecido para recebimento de seus haveres;

Parágrafo quinto: A homologação feita pela entidade sindical concerne quitação exclusivamente aos valores discriminados no documento rescisório;

Parágrafo sexto: Se no ato da homologação for constatada a existência de incorreções nos cálculos das verbas rescisórias, após concordância expressa do empregado, as diferenças serão ressaltadas no TRCT e a homologação poderá ser realizada, ficando a empresa obrigada ao pagamento das verbas complementares em até 30(trinta) dias, sob pena de imputação da multa prevista no parágrafo 3º nesta cláusula.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA- DAS PENALIDADES: O descumprimento deste acordo por parte da empresa sujeitá-la-á à multa de 20% (vinte por cento) do menor piso salarial por infração e por empregado prejudicado com eventual infringência, a qual reverterá em favor do empregado prejudicado, sem prejuízo das penalidades legais e convencionais específicas previstas nas cláusulas anteriores;

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA: Fica resguardada à entidade sindical profissional, por intermédio de seus representantes, a fiscalização do efetivo cumprimento do presente acordo.





E, por estarem assim justos e acordados, firmam o presente instrumento em 05 (cinco) vias de igual teor e forma, para que produzam todos os efeitos legais.

Maringá, 03 de outubro de 2022.

**SINDICATO DOS EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE SHOPPING CENTERS E DAS EMPRESAS
ESTABELECIDAS EM SHOPPING CENTERS DOS MUNICIPIOS DE MARINGÁ E SARANDI –
SINDISHOP**

NATALINA SOPRANO

PRESIDENTE