

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2022

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, têm 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 o incremento 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 AVENIDA FASHION, SHOPPING PARANÁ MODA PARK e SHOPPING VEST SUL**, todos estabelecidos na cidade de Maringá.

CLÁUSULA TERCEIRA – DA VIGÊNCIA: O presente acordo terá vigência de **1º de junho de 2021 a 31 de maio de 2022**.

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 2021, no percentual de 10,00% (dez 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 2020 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/2020	10,00%	Dezembro/2020	5,00%
Julho/2020	9,17%	Janeiro/2021	4,17%
Agosto/2020	8,33%	Fevereiro/2021	3,33%
Setembro/2020	7,50%	Março/2021	2,50%
Outubro/2020	6,66%	Abril/2021	1,67%
Novembro/2020	5,83%	Mai/2021	0,83%

Parágrafo terceiro: As diferenças apuradas na aplicação do reajuste tratado no parágrafo anterior, ou seja, entre os meses junho e de julho de 2021, deverão ser pagas em até duas parcelas, uma na folha de pagamento competência do mês de agosto/2021, e outra, na folha de pagamento competência do mês de setembro/2021, 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:

1 – Para os empregados admitidos **antes** de 1º de junho de 2021 ficam garantidos os seguintes pisos:

a) Para os empregados que recebem salário fixo, exceto caixa, **R\$ 1.631,30 (hum mil, seiscentos e trinta e um reais e trinta centavos)**;

b) Para os empregados que exerçam função de **caixa** e como **garantia aos comissionistas**, caso as comissões devidas não atinjam este valor; **R\$ 1.674,80 (um mil seiscentos e setenta e quatro reais e oitenta centavos)**.

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 (trigésimo primeiro) dia.

CLÁUSULA SÉTIMA – DA MÉDIA DOS COMISSIONISTAS: 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 I, 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, para comprovação da base de cálculo das comissões, repouso semanal, FGTS e contribuições previdenciárias;

Parágrafo sexto: As comissões reputam-se devidas na data do faturamento, independentemente de eventual prazo ou parcelamento no recebimento pela empresa empregadora;

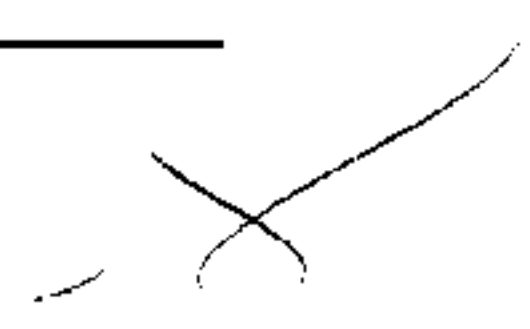
CLÁUSULA OITAVA – DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO DO COMMISSIONISTA: Na forma da Lei nº 605/1949, fica vedada a inclusão da parcela correspondente ao RSR nos percentuais de comissão, ficando ajustado que o cálculo do RSR será feito, dividindo-se o valor das comissões pelo número de dias efetivamente trabalhados, 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 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. No caso de impossibilidade por doença ou força maior, a 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 fornecidos 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 de acidente de trabalho, 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 um 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.

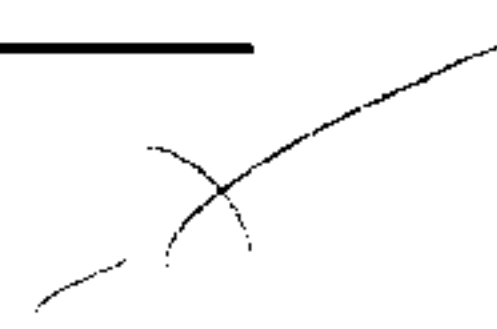
Parágrafo segundo: É vedado, nos termos da Súmula nº 348, do TST, a concessão de aviso prévio no período de estabilidade provisória, sendo que esta não prevalecerá na hipótese de dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

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, dentro do horário compreendido entre as **07h00 e 18h00, de segunda a quinta-feira e 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:** Caso o Poder Público mantenha ou altere as limitações quanto aos dias e horários de funcionamento, a jornada poderá ser adequada a fim de atender as deliberações, sempre respeitando o limite de 44 horas semanais.*

***Parágrafo quinto: - 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;*

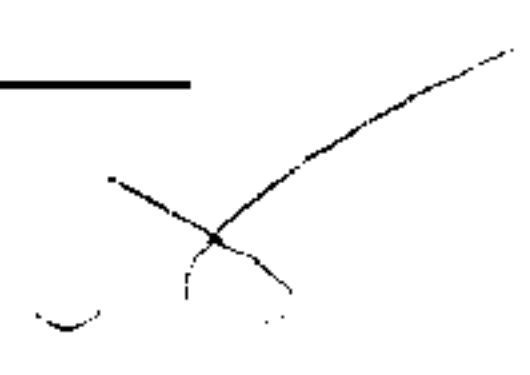
***Parágrafo segundo:** Caso o comissionista receba remuneração mista, composta por salário fixo e comissões, as horas extraordinárias serão pagas observando-se o contido na OJ nº 397, do TST, de forma que sobre a parte fixa serão devidas as horas simples acrescidas do adicional convencional e sobre 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 gratuitos

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – DO ABONO DE FALTAS:

a) O pai, mãe ou responsável terão abonadas as suas faltas para acompanhamento de enfermidade 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 de licença para casamento;

e) Os empregados regularmente inscritos em curso superior reconhecido pelo MEC e nas áreas de interesse do empregador, terão abonadas as horas dispensadas em participação em estágio obrigatório no limite exigido pela instituição de ensino, mediante apresentação de documento comprobatório;

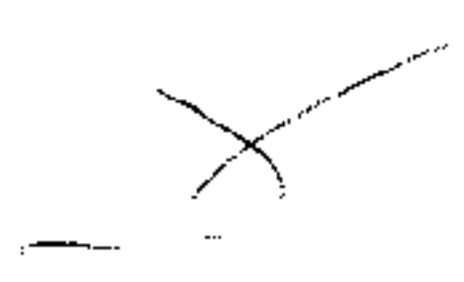
f) Os empregados terão abonadas as ausências ao trabalho para realização de exames para habilitação/renovação de CNH, mediante comprovação documental;

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\$- 21,30 (vinte e um reais e trinta 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:

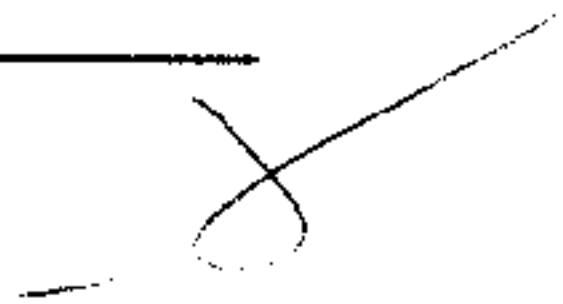
CLÁUSULA DÉCIMA NONA – DAS FÉRIAS COLETIVAS: Por conveniência técnica/ administrativa/ econômica das empresas acordantes e com a concordância expressa dos empregados, representados pela entidade sindical, pactuam as partes o gozo de férias coletivas pelo período de **23/12/2021 à 09/01/2022**;

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 contrafé, da irregularidade existente, estando este sujeito à penalização cabível;

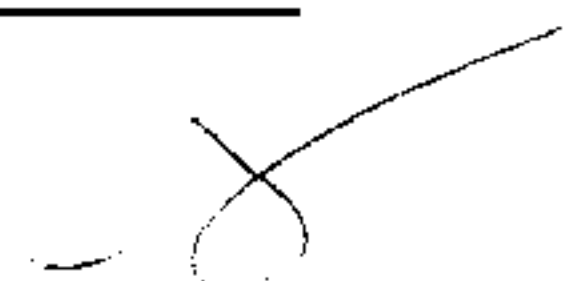
a) Atestados médicos, desde que válidos, deverão ser encaminhados à empresa em até 48 (quarenta e oito horas) após a emissão do mesmo, para fins de controle de pagamentos e benefícios;

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 mesma 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). Ainda nesta hipótese, sendo o aviso prévio trabalhado, o empregado trabalhará no período de 30 (trinta) dias com redução prevista no art. 488 (e seu parágrafo) da CLT e, a empresa deverá indenizar o acréscimo de dias que o trabalhador fará jus, nos contratos de trabalho com duração superior a 01 (um) ano.

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 que não tiver interesse no cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador, poderá liberar-se de cumpri-lo, desde que solicite por escrito justificando o pedido, percebendo o salário dos dias em que trabalhou no período, devendo as verbas rescisórias serem pagas no prazo de 10 (dez) dias contados a partir da dispensa do seu cumprimento, **desde que** não ocorra primeiro o termo final do aviso prévio;



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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – DA QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS: A empresa pagará as verbas rescisórias e dará baixa na CTPS do empregado no prazo de 10 (dez) dias corridos quando da rescisão, em havendo cumprimento de aviso prévio e indenizado, sendo que a rescisão do contrato de trabalho de empregado que conte com doze meses ou mais de trabalho para o mesmo empregador, considerado o aviso prévio indenizado, **deverá ser homologado no SINDISHOP** dentro do mesmo prazo, sob pena de pagamento da multa prevista no art. 477, § 8º, CLT, sem prejuízo ainda da penalidade prevista na cláusula vigésima sétima.

Parágrafo primeiro: As empresas que optarem por depósito bancário em favor do empregado, referente as verbas rescisórias, deverão providenciar a respectiva homologação da rescisão, nos prazos máximos legais previstos no Art. 477, CLT, sob pena de imputação da multa equivalente prevista (Art. 477 § 6º CLT).

Parágrafo segundo: 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 terceiro: Quando da homologação, deverão as empresas apresentar o extrato para fins rescisórios da conta vinculada do empregado no FGTS, devidamente atualizado, e guias de recolhimento das competências indicadas quando não localizadas na conta vinculada. (Art. 22, V, da IN 15/2010 do TEM);

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



SINDICATO DOS EMPREGADOS DE EMPRESAS DE SHOPPING CENTERS DE MARINGÁ E SARANDI

E por estarem assim justos e acordados, firmam o presente Instrumento em 03 (três) vias de igual teor e forma, para que produzam todos os efeitos legais.

Maringá-PR, 16 de agosto de 2021.

**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**