

## 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, 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, consubstanciando 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 CENTER, estabelecido na cidade de Maringá**, e que são nominadas na lista anexa que fica fazendo parte integrante do presente.

**CLÁUSULA TERCEIRA – DA VIGÊNCIA:** O presente acordo terá vigência de **1º de junho de 2020 a 31 de maio de 2021**.

**CLÁUSULA QUARTA – DO REAJUSTE SALARIAL:** Considerando a pública e notória pandemia (COVID 19) que assola o mundo, e que implicou no fechamento temporário das lojas e, mesmo após a abertura, em rígidas restrições quanto aos dias e horários de funcionamento dos estabelecimentos vinculados ao Sindicato Patronal, estando esses em reconhecida, pública e notória dificuldade financeiras, e com intuito de preservar os postos de trabalho, acordam as partes de que o reajuste salarial neste ano será de “0,0% (zero por cento).

**Parágrafo Único:** Em contrapartida excepcional, ante o acordado no caput desta cláusula, as empresas pagarão a cada um dos seus colaboradores que estiverem empregados em abril de 2021, incluindo aqueles em aviso prévio indenizado, um **ABONO SALARIAL** no valor total de **R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais)**, podendo ser concedido em duas parcelas no valor de **R\$ 75,00 (setenta e cinco reais)** cada, nos meses de Abril e Maio/2021 a título indenizatório e sem as incidências reflexas salariais e previdenciárias.

### **CLÁUSULA QUINTA – DOS PISOS SALARIAIS:**

I – Para os empregados admitidos **antes** de 1º de junho de 2018 ficam garantidos os seguintes pisos:

A) **R\$ 1.483,00 (hum mil, quatrocentos e oitenta e três reais)**, para os empregados que recebem salário fixo, exceto caixa;

B) **R\$ 1.522,50 (um mil quinhentos e vinte e dois reais e cinquenta centavos)**, 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.

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

**Parágrafo terceiro:** 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 quarto:** 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 quinto:** 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 COMISSIONISTA:** 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 **10h00 e 22h00, de segunda-feira a sábado**, e entre as **14h00 e 20h00, em domingos e feriados**, mediante a adoção dos seguintes turnos de revezamento, praticando-se sistema móvel de folgas compensatórias semanalmente, que obedecerá a módulos opcionais à escolha do empregado, de forma que:

**A)** Os empregados, quando trabalharem em domingos e feriados, farão jus **obrigatoriamente** à folga compensatória a ser concedida entre a segunda e sexta-feira da semana que antecede e/ou sucede o domingo/feriado trabalhado;

**B)** Os empregados farão escala, trabalhando em domingos alternados, de forma que, **obrigatoriamente**, pelo menos duas folgas por mês recaiam aos domingos;

**C)** Como forma de controle das jornadas, folgas e das escalas estabelecidas para os empregados, as empresas deverão, até o último dia do mês anterior, afixar as escalas a serem cumpridas no mês subsequente, em local visível, fornecendo cópia aos empregados.

**D)** 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.

**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, consequentemente, 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 TRABALHO EM DOMINGOS, FERIADOS E DATAS COMEMORATIVAS:** A jornada em domingos, feriados e datas comemorativas previstos no presente acordo será das 14h00 às 20h00, excetuando-se os casos expressamente previstos na cláusula décima sexta e parágrafos.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – DO SISTEMA DE REMUNERAÇÃO DO TRABALHO EM DOMINGOS, FERIADOS E DATAS COMEMORATIVAS:** O trabalho aos domingos e feriados será remunerado, observados os seguintes adicionais:

**A) 50% (cinquenta por cento),** se concedida a folga compensatória, na forma do contido na cláusula décima segunda e alíneas; e

**B) 100% (cem por cento),** na impossibilidade justificada da sua concessão prevista no § segundo da presente cláusula.

**Parágrafo primeiro:** O valor das horas trabalhadas em domingos e feriados será apurado mediante a soma do valor da hora normal multiplicado pelo número de horas efetivamente trabalhadas, acrescidas adicional de 50% (cinquenta por cento), exceto para os empregados comissionistas, cujo pagamento será limitado ao adicional convencional calculado sobre o valor das comissões a elas referentes (Súmula 340/TST).

**Parágrafo segundo:** Caso o empregado não goze da folga compensatória semanal a que tem direito pelo trabalho desenvolvido em domingos, feriados e datas comemorativas, o que somente será admitido em casos excepcionais decorrentes de necessidade imperiosa do serviço devidamente comprovada pelo empregador, o dia trabalhado na folga será remunerado como hora extraordinária, calculada com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, observando o contido no parágrafo primeiro quanto à forma de cálculo.

**Parágrafo terceiro:** Os valores e adicionais previstos na presente cláusula integram a remuneração do empregado, para todos os efeitos legais.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – FERIADOS E DATAS ESPECIAIS:** Mediante concordância dos empregados ora manifestada e o interesse econômico dos empregadores, fica estabelecida entre as partes a abertura do comércio em Shopping Centers nos feriados civis e religiosos, conforme estabelecido no parágrafo único desta cláusula.

**Parágrafo único:** Caso não haja impedimentos e ou alterações com publicações de decretos municipais em virtude da pandemia COVID-19, segue abaixo relação dos feriados que terão abertura e funcionamento.

- > 11 de junho de 2020 (Corpus Christi), no horário das 14h00 às 20h00;
- > 15 de agosto de 2020 (Padroeira de Maringá), no horário das 14h00 às 20h00;
- > 07 de setembro de 2020 (Independência do Brasil), no horário das 14h00 às 20h00;
- > 12 de outubro de 2020 (Padroeira do Brasil), no horário das 14h00 às 20h00;
- > 02 de novembro de 2020 (Finados), no horário das 14h00 às 20h00;
- > 15 de novembro de 2020 (Proclamação da República das 14h00 às 20h00;
- > 02 de abril de 2021 (Sexta-feira Santa), no horário das 14h00 às 20h00;
- > 21 de abril de 2021 (Tiradentes), no horário das 14h00 às 20h00;

- > 01 de maio de 2021 (Dia do Trabalhador), no horário das 14h00 às 20h00;
- > 10 de maio de 2021 (Aniversário Maringá), no horário das 14h00 às 20h00;

**B) RELAÇÃO DE DATAS COMEMORATIVAS E FERIADOS EM QUE NÃO HAVERÁ FUNCIONAMENTO E SALVO DISPOSIÇÃO E/OU ACORDO ESPECIAL FIRMADO POSTERIORMENTE ENTRE AS PARTES:**

- > 25 de dezembro de 2020 (Natal);
- > 01 de janeiro de 2021 (Confraternização Universal);
- > 16 de fevereiro de 2021 (Carnaval);
- > 04 de abril de 2021 (Páscoa);
- > 09 de maio de 2021 (Dia das Mães);

**Parágrafo segundo:** Estabelecem as partes, ainda, **OS SEGUINTE HORÁRIOS ESPECIAIS DE ABERTURA E FUNCIONAMENTO:**

- > Nos dias 13 e 20 de dezembro de 2020, o horário será das 13h00 às 21h00 em compensação com o dia 16 de fevereiro de 2021 (carnaval);
- > Nos dias 24 de dezembro de 2020 (véspera de Natal) o horário será das 10h00 às 18h00 e 31 de dezembro de 2020 (véspera de Ano Novo), o horário será das 10h00 às 18h00;
- > No dia 26 de dezembro de 2020, o horário será das 10h00 às 22h00;
- > No dia 02 de janeiro de 2021, o horário será das 14h00 às 22h00;
- > No dia 17 de fevereiro de 2021 (quarta-feira de cinzas), o horário será das 14h00 às 22h00;

**Parágrafo terceiro:** Caso o feriado de aniversário de Maringá, em razão de regulamentação municipal, venha a ser transferido para outro dia que anteceda ou suceda o dia originário, o trabalho nesse dia dar-se-á de forma regular, sendo que o horário especial das 14h00 às 20h00 será também transferida para o dia determinado.

**Parágrafo quarto – da cláusula penal:** O descumprimento, mesmo que parcial, do contido na presente cláusula, bem como nas cláusulas décima segunda a décima quinta referentes ao trabalho em domingos e feriados, sujeitará a Empresa Acordante à multa de 20% (vinte por cento) do menor piso salarial, por empregado prejudicado e por domingo e/ou feriado laborado sem observância do pagamento dos valores/adicionais convencionados e fora dos horários e datas pré-pactuadas, sem prejuízo, ainda, da observância das normas e/ou cominações fixadas nas referidas cláusulas.

**CLAUSULA DÉCIMA SÉTIMA – DO VALE TRANSPORTE:** Os empregados que trabalharem em domingos, feriados, dias não úteis e de folga, farão jus ao vale transporte de forma gratuita.

**CLAUSULA DÉCIMA OITAVA – 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.

**CLAUSULA DÉCIMA NONA – 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 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:** 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 Terceiro:** 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 Quarto:** 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 – DO TRABALHO EXTRAORDINÁRIO/REFEIÇÃO:** Os empregados que trabalharem 02 (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 ao valor de **R\$ 19,30 (dezenove reais e trinta centavos)** para cada jornada extraordinária, sem incorporação ao salário.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – 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 2h00 diárias e 24h00 mensais, as quais deverão ser compensadas dentro do prazo de 60 (sessenta) dias, mediante acordo individual escrito entre empregado e empregador, não podendo ser objeto desta compensação as horas laboradas em domingos, feriados e datas comemorativas, que deverão ser remuneradas na forma prevista na cláusula décima quarta;

**C)** A compensação será feita com no mínimo 4h00, 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 4h00 mínimas;

**D)** A compensação de horas de trabalho que exceder o limite 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;

**F)** 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 os adicionais dispostos na cláusula 14ª deste instrumento.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – 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 QUARTA – 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 QUINTA – 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 SEXTA – 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 SETIMA – 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, independentemente 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 ressalvadas 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 OITAVA – 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 NONA:** 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 03 (três) vias de igual teor e forma, para que produzam todos os efeitos legais.

Maringá-PR, 28 de setembro de 2020.

  
**SINDISHOP - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS ESTABELECIDAS EM SHOPPING CENTERS DE  
MARINGÁ E SARANDI**  
Natalina Soprano

  
**SINDESC - SINDICATO DAS EMPRESAS DO COMERCIO ESTABELECIDAS EM SHOPPINGS CENTERS DE MARINGÁ**  
Massimiliano Alfredo Silvestrelli

