



ACORDO COLETIVO DO TRABALHO

JUNHO 2024 A MAIO 2025

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**, devidamente inscrito no CNPJ CNPJ sob nº 43.547.079/0001-88, com sede na Av. São Paulo, 1061 - Sala 1608 - Aspen Park Trade Center, na cidade de Maringá/PR, CEP-87.013-040, Site www.sindishopmga.com.br, e-mail sindishopmaringa@gmail.com, fones (44) 3034.5059 e 44 99921.0744, neste ato representado pela presidente **NATALINA SOPRANO**, representando os empregados em empresas estabelecidas em Shopping Centers de varejo da cidades de Maringá e Sarandi, e de outro lado **HAVAN S/A filial de Maringá, localizada no Shopping Avenida Center, Av. Advogado Horácio Racanello, 5135**, inscrita no CNPJ SOB Nº 79.379.491/0036-03, neste ato representado pelo Gerente de Recursos Humanos **Sr. Aurélio Paduano, CPF 455.296.809-25** têm justo e acordado firmar a presente **ACORDO COLETIVO DO TRABALHO**, 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 da empresa ora acordante, em especial no que diz respeito as 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 empregados e o incremento da atividade produtiva.

CLÁUSULA SEGUNDA– DA VIGÊNCIA: O presente acordo terá vigência de **1º de junho de 2024 a 31 de maio de 2025**.

CLÁUSULA TERCEIRA – 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 2024, no percentual de 5,00% (CINCO POR CENTO)**, aplicado sobre os salários devidos no mês de junho de 2023, 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 2023 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-2023	5,00%	dezembro-2023	2,50%
julho-2023	4,58%	Janeiro-2024	2,08%
agosto-2023	4,17%	fevereiro-2024	1,67%
setembro-2023	3,75%	março-2024	1,25%
outubro-2023	3,33%	abril-2024	0,83%
novembro-2023	2,92%	maio-2024	0,42%

CLÁUSULA QUARTA – 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 2023 ficam garantidos os seguintes pisos:

A) **R\$ 2.045,00 (dois mil, quarenta e cinco reais)**, para os empregados que recebem salário fixo, exceto caixa;

B) **R\$ 2.100,00 (dois mil, cem 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 QUINTA – 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 SEXTA- 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, observando-se os 12 (doze) meses anteriores ao período de fruição ou pagamento, observando-se a correção prevista no caput.

Parágrafo terceiro: No cálculo do 13º salário será considerada a média das comissões no ano de referência, observando-se a correção prevista no caput.

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 dos 12 (doze) últimos meses, observando-se a correção prevista no caput.

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 SÉTIMA: - 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 OITAVA: - DO CAIXA: Os empregados que exerçam a função de caixa ou serviços semelhantes, receberão mensalmente a quantia de **R\$ -217,50 (duzentos e dezessete reais e cinquenta centavos)**, a título de "quebra de caixa", sem incorporação ao salário, a partir de junho de 2024.

X

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 vc qualquer título, não serão descontados do empregado, desde que obedecidas as normas da empresa, comunicadas previamente por escrito ao empregado.

CLÁUSULA NONA: – DO UNIFORME E EPÍ'S: Os uniformes, quando instituídos pelo empregador e os equipamentos de proteção, quando exigidos pela natureza dos serviços, serão fornecidos aos empregados gratuitamente.

CLÁUSULA DÉCIMA: DA JORNADA DE TRABALHO DE FISCAL DE LOJA: Com base no Art.7º, inciso XIII da Constituição Federal, fica facultado às empresas e respectivos empregados que exercem a função de Fiscal de loja, a prorrogação e compensação do horário de trabalho, possibilitando estabelecer a jornada de 12 (doze) horas de trabalho consecutivas com 36 (trinta e seis) horas de descanso.

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 (quarenta e quatro) horas semanais, ressalvadas contratações preexistentes mais benéficas para os empregados, dentro do horário compreendido entre as 09:00 horas e 22:00 horas, de segunda a sábado, e entre as 09:00 horas e 21:00 horas em domingos e feriados, mediante adoção dos seguintes turnos de

revezamento, praticando-se sistema móvel de folgas, compensatórias semanalmente, que obedecerá à escolha do empregado, de forma que:

a) - Os empregados farão escala, de forma trabalharão dois domingos consecutivos, folgando um domingo e assim sucessivamente, sendo que, obrigatoriamente, pelo menos uma folga mensal recaia aos domingos.

b) - Os empregados terão folgas na semana, quando trabalharem em domingos, e esta folga deverá obrigatoriamente ser concedida entre segunda e sexta-feira da semana que antecede e/ou sucede o domingo trabalhado.

c) - Os empregados terão folga quando trabalharem em feriados e essa folga deverá obrigatoriamente ser concedida em até 30 (trinta) dias após o feriado trabalhado. Havendo 2 (dois) feriados no mês, a folga poderá ser concedida em até 60 (sessenta) dias após o feriado trabalhado.

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 jornadas, sem prejuízo à compensação ou ao Banco de Horas instituído pelas empresas acordantes.

Parágrafo primeiro: Se o empregado não gozar a folga semanal a que tem direito, 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.

Parágrafo segundo: Para fins de cálculo dos valores devidos ao empregado comissionista receba remuneração mista, composta por salário fixo e comissões, as horas extraordinárias em relação ao salário fixo serão calculadas separadamente, somando-se o valor da hora normal ao adicional convencional devido.

Parágrafo terceiro: 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 sejam calculadas separadamente.

Parágrafo quarto: 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 TRABALHO EM DOMINGOS, FERIADOS E DATAS COMEMORATIVAS: A jornada em domingos, feriados e datas comemorativas previstos no presente Acordo será das 09h00 às 21h00, excetuando-se os casos expressamente previstos na cláusula décima quinta, garantindo-se aos empregados concessão de intervalo intrajornada para descanso e refeição de 0h30 min a 1h00 (uma) hora.

Parágrafo primeiro: A cada domingo trabalhado, a Empresa Acordante pagará por empregado a quantia adicional de R\$-83,50 (oitenta e tres reais e cinquenta centavos) a título indenizatório que deverá ser quitada no holerite do mês em que se verificar a utilização da mão-de-obra, mais a concessão de folga compensatória.



Parágrafo segundo: A cada feriado trabalhado, a Empresa Acordante pagará por empregado a quantia adicional de R\$-110,25 (cento e dez reais e vinte e cinco centavos), a título indenizatório, que deverá ser quitada no holerite do mês em que se verificar a utilização da mão de obra, mais a concessão de folga compensatória.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA: – FERIADOS E DATAS ESPECIAIS: Fica estabelecida entre as partes a abertura do comércio em Shopping Centers nos feriados civis e religiosos abaixo indicados:

Parágrafo Primeiro: RELAÇÃO DOS DIAS FERIADOS QUE TERÃO ABERTURA E FUNCIONAMENTO, MEDIANTE CONCORDÂNCIA DOS EMPREGADOS ORA MANIFESTADA E O INTERESSE ECONÔMICO DO EMPREGADOR:

- ➔ 15 de agosto de 2024 (Padroeira de Maringá), no horário das 09h00 às 21h00;
- ➔ 07 de setembro de 2024 (Independência do Brasil), no horário das 09h00 às 21h00;
- ➔ 12 de outubro de 2024 (Padroeira do Brasil), no horário das 09h00 às 21h00;
- ➔ 02 de novembro de 2024 (finados), no horário das 09h00 às 21h00;
- ➔ 15 de novembro de 2024 (Proclamação da República), no horário das 09h00 às 21h00;
- ➔ 20 de novembro de 2024 (Consciência Negra), no horário das 09h às 21h00;
- ➔ 18 de abril de 2025 (Sexta Feira Santa), no horário das 09h00 às 21h00;
- ➔ 21 de abril de 2025 (Tiradentes), no horário das 09h00 às 21h00;
- ➔ 01 de maio de 2025 (Dia do Trabalhador), no horário das 09h00 às 21h00;
- ➔ 10 de maio de 2025 (Aniversário da cidade), no horário das 09h00 às 21h00.

Parágrafo Segundo: 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 2024 (Natal);
- ➔ 01 de janeiro de 2025 (Confraternização Universal).

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

- ➔ Nos dias 24 de dezembro de 2024 (véspera de Natal) e no dia 31 de dezembro de 2024 (véspera de Ano Novo), o horário de funcionamento será das 09h00 às 18h00;
- ➔ No dia 26 de dezembro de 2024, terça-feira o horário de funcionamento será das 09h00 às 22h00;
- ➔ No dia 02 de janeiro de 2025, terça-feira o horário de funcionamento será das 09h00 às 22h00.

Parágrafo quarto: 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 09h00 às 21h00 será também transferida para o dia determinado;

Parágrafo quinto: da cláusula penal: O descumprimento das normas e acordos previstos, mesmo que parcial, do contido na presente cláusula e na cláusula décima terceira e décima quarta, sujeitará a Empresa Acordante à multa de 20% (vinte por cento) do menor piso salarial para o empregado prejudicado.

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

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA: – 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, limitado 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 documentos comprobatório;
- f) - Os empregados terão abonados as ausências ao trabalho para realização de exames para habilitação/renovação de CNH, mediante comprovação documental.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA:- PRÊMIO ASSIDUIDADE:

- a)- O período aquisitivo de apuração será do dia 26 do mês, ao dia 25 do mês seguinte;
- b)- Não terão direito a premiação os empregados com contratos em regime de aprendizagem (Aprendizes);
- c)- O prêmio de assiduidade fica limitado aos empregados que recebem até 4,500,00 (quatro mil e quinhentos reais) mensais de salário fixo e/ou de comissão. No caso da comissão, será somado o reflexo do DSR sobre a comissão;
- d)- O valor do prêmio será de 4% sobre o piso salarial estipulado neste acordo, sendo garantido o mínimo de R\$-80,00 (oitenta reais);
- e)- Receberá a premiação o empregado que não faltar, e cumprir a jornada diária (não sair antecipado e não chegar atrasado), no período de apuração da folha do mês, ou seja, do dia 26 ao dia 25 do mês seguinte;
- f)- Somente serão aceitas as faltas decorrentes de casamento do empregado, falecimentos que são previstas em lei, licença paternidade e doação de sangue (uma vez ao ano);

g)- Também não terá direito ao prêmio o empregado que não trabalhar integralmente durante o mês aquisitivo em decorrência de admissão, demissão, retorno de afastamentos ou gozo de férias, entre outros;

h)- O prêmio será pago na folha de pagamento e terá caráter indenizatório.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA: – DA AMAMENTAÇÃO: A empresa concederá 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 após o nascimento da criança.

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 delas, 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: – 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, e 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**

8

domingos, feriados e datas comemorativas, que deverão ser remuneradas na forma prevista na cláusula décima quarta.

c)-A compensação será feita com no mínimo de 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 horas 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 dedução em um ou outro dia da semana subsequente 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 PRIMEIRA SEGUNDA: – 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 a penalização cabível.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA: – DO AVISO PRÉVIO: O aviso prévio dado pelo empregador ao empregado será concedido, observando-se o mínimo de 30 (trinta) dias e o máximo de 90 (noventa) dias de acordo com a tabela abaixo:

TEMPO DE SERVIÇO	DE	NUMERO DE DIAS AVISO	DE	TEMPO DE SERVIÇO	NUMERO DE DIAS AVISO
ATÉ 1 ANO		30 DIAS		ACIMA DE 11 ANOS	63 DIAS
ACIMA DE 1 ANO		33 DIAS		ACIMA DE 12 ANOS	66 DIAS
ACIMA DE 2 ANOS		36 DIAS		ACIMA DE 13 ANOS	69 DIAS
ACIMA DE 3 ANOS		39 DIAS		ACIMA DE 14 ANOS	72 DIAS
ACIMA DE 4 ANOS		42 DIAS		ACIMA DE 15 ANOS	75 DIAS
ACIMA DE 5 ANOS		45 DIAS		ACIMA DE 16 ANOS	78 DIAS
ACIMA DE 6 ANOS		48 DIAS		ACIMA DE 17 ANOS	81 DIAS

ACIMA DE 7 ANOS	51 DIAS	ACIMA DE 18 ANOS	84 DIAS
ACIMA DE 8 ANOS	54 DIAS	ACIMA DE 19 ANOS	87 DIAS
ACIMA DE 9 ANOS	57 DIAS	ACIMA DE 20 ANOS	90 DIAS
ACIMA DE 10 ANOS	60 DIAS		

Parágrafo primeiro: Ao aviso prévio previsto nesta cláusula serão acrescidos 03 (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 02 (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, de acordo com a tabela acima, 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.

Parágrafo quarto: Se a Empresa Acordante optar por depósito bancário em favor do empregado, deverá providenciar a respectiva entrega dos documentos relativos à rescisão (TRCT, guias CD-SD, extratos de FGTS e chave de movimentação) dentro do prazo legal para o pagamento das respectivas verbas rescisórias, sob pena de imputação da multa equivalente prevista (Art. 477 § 8º, CLT).

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA: – PPR – PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS: A Empresa Acordante se compromete em implantar o sistema de PPR, (Programa de Participação nos Resultados), em documento a parte) uma vez atingidas as metas anuais, resultará no pagamento de uma salário nominal do colaborador, ou proporcional aos meses efetivamente trabalhados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA: – VALE –REFEIÇÃO: A Empresa Acordante fornecerá a cada funcionário, mensalmente, um tíquete-refeição no valor de **R\$ 20,63 (vinte reais e sessenta e três centavos)** por dia trabalhado, conforme previsto no Programa de Alimentação do Trabalhador –PAT, com participação do empregado no percentual máximo de 20% (vinte por cento).

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – 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 SÉTIMA- TAXA DE CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

A taxa de contribuição assistencial será descontada dos colaboradores em 3 vezes de R\$-40,00 (quarenta reais), nos meses de junho e novembro /2024 e fevereiro/2025. Devendo ser recolhida ao sindicato no dia 10 do mês seguinte ao desconto.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – 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 com antecedência mínima de 2 dias;

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 Sindshop, 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 NONA- 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 TRIGÉSIMA:- 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, 19 de junho de 2024.



SINDISHOP

NATALINA SOPRANO

Presidente-

HAVAN S/A

Aurélio Paduano Gerente de RH