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 n° 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 **MERCADÃO FRATELLO, 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 auxilio 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.

-> 02 de janeiro de 2021 (abertura 2021), no horário das 14h00 às 22h00;

-> 16 fevereiro de 2021 (Carnaval), no horário das 14h00 às 20h00;

-> 02 de abril de 2021 (Sexta-feira Santa), no horário das 08h00 às 18h00;

-> 04 de abril de 2021 (Páscoa), 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;

-> 09 de maio de 2021 (Dia das Mães), 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);

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

-> Nos dias 24 de dezembro de 2020 (véspera de Natal) o horário será das 10h00 às 16h00 e 31 de dezembro de 2020 (véspera de Ano Novo), o horário será das 10h00 às 16h00;

-> 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 20h00;

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, 10 de dezembro de 2020.

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

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