

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR000467/2023  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 08/03/2023  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR010537/2023  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.101475/2023-84  
**DATA DO PROTOCOLO:** 07/03/2023

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE MARINGA, CNPJ n. 79.147.799/0001-01, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MOACIR PAULO DE MORAIS;

E

SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMERCIO E DO COMERCIO VAREJISTA E ATACADISTA DE MARINGA E REGIAO - SIVAMAR, CNPJ n. 77.266.146/0001-08, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DERCILIO CONSTANTINO;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de junho de 2022 a 31 de maio de 2023 e a data-base da categoria em 01º de junho.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional, dos empregados no comércio, do plano da CNEC**, com abrangência territorial em **Maringá/PR**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - DOS PISOS SALARIAIS**

Com a vigência da presente convenção coletiva as empresas pagarão aos seus empregados abrangidos, pisos salariais, já reajustados, de acordo com as seguintes disposições:

**I - R\$ 1.926,00 (um mil, novecentos e vinte e seis reais)**- como garantia dos empregados comissionistas, caso as comissões devidas não atinjam tal valor;

**II - R\$ 1.850,00 (um mil, oitocentos e cinquenta reais)** - para os demais empregados abrangidos, exceto o disposto no inciso III;

**III - R\$ 1.653,00 (um mil, seiscentos e cinquenta e três reais)** - para os empregados que não tenham experiência profissional comprovada em CTPS, ou seja, para aqueles iniciantes no mercado de trabalho, durante os primeiros 120 (cento e vinte) dias da contratação. Após o empregado passará a perceber o salário previsto no inciso I ou II, conforme sua função;

**IV** – para os iniciantes no mercado de trabalho contratados para o exercício das funções de contínuo/office boy, ou empacotador, o salário previsto no inciso III é devido pelos 120 (cento e vinte) dias iniciais da contratação, após o empregado passará a perceber o salário fixado no inciso II.

**Parágrafo primeiro.** Para efeitos da presente cláusula, devem ser observadas dentre outras disposições, as seguintes diretrizes:

**a)** Entende-se como empregado exercente da função de contínuo/office boy, o menor de 18 anos de idade, que trabalhe exclusivamente em atividades administrativas internas de menor complexidade como a operação de máquinas copadoras, entrega de correspondência e auxílio no arquivamento de documentos e expedição de notas fiscais, sendo vedado o exercício de qualquer atividade externa como a realização de pagamentos em lotéricas/casas bancárias, serviços de cobrança ou entrega de mercadorias;

**b)** Entende-se como pacoteiro o empregado menor de 18 anos de idade que trabalhe exclusivamente no auxílio ao atendimento a clientes, auxiliando no empacotamento de mercadorias nas caixas registradoras e no transporte destas até o veículo do cliente, desde que dentro dos limites físicos da empresa, sendo vedada a entrega de mercadorias na rua ou em estacionamento não imediatamente contíguo ao estabelecimento do empregador, proibindo-se o exercício de atividades diversas como o abastecimento, carregamento, descarregamento ou arrumação de mercadorias;

**Parágrafo segundo.** Os menores serão admitidos ao emprego mediante contrato de trabalho e com obediência às disposições legais e convencionais mínimas de direito tutelar do trabalho, ainda que originários de convênio entre empresa e entidades ou organismos assistenciais públicos ou privados, observadas as condições do menor aprendiz, ora negociadas.

**Parágrafo terceiro.** As diferenças apuradas na aplicação dos reajustes tratados nesta cláusula, ou seja, as diferenças havidas entre os meses de **junho a março/2023**, deverão ser pagas em folha de pagamento no prazo máximo de **45 (quarenta e cinco)** dias a contar do registro da presente CCT. Havendo rescisão contratual antes do pagamento integral dessas diferenças salariais, as parcelas ainda não pagas serão quitadas no ato do pagamento das verbas rescisórias.

**Parágrafo quarto.** Permite-se a contratação, mediante a celebração de acordo firmado com a chancela do SINCOMAR, para pagamento de salário proporcional à jornada trabalhada nos seguintes casos:

**a)** Folguista de Vigia – considera-se como tal o vigia que trabalha unicamente cobrindo as folgas do vigia titular, cuja jornada máxima semanal não excederá de 22 (vinte e duas) horas semanais, observada a jornada máxima diária de 08 (oito) horas, mediante salário proporcional ao piso da categoria, estipulados nos incisos II e III da presente cláusula, quanto às horas efetivamente trabalhadas;

**b)** Serviços de Zeladoria e Limpeza – visando a reintegração no mercado de trabalho dos trabalhadores aposentados, autoriza-se a contratação destes para exercício de serviços de zeladoria e limpeza, com jornada diária máxima de 04 (quatro) horas e 22 (vinte e duas) horas semanais, garantindo-se o salário equivalente a 50% (cinquenta por cento) sobre o piso salarial constante no inciso II da presente cláusula.

**Parágrafo quinto.** Caso o valor do salário mínimo governamental 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).



## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE SALARIAL

As empresas corrigirão os salários de seus empregados que percebam salário fixo acima do piso salarial, a partir de 1º de junho de 2022, no percentual de **12,00% (doze por cento)** aplicado sobre os salários devidos no mês de junho de 2021, já reajustados na forma da convenção coletiva de trabalho anterior, compensados todos os aumentos e antecipações salariais concedidos, com exceção dos decorrentes da Instrução Normativa nº 04 do TST.

**Parágrafo primeiro.** Os empregados que percebem piso salarial da categoria não terão o reajuste tratado no *caput*, sendo que o salário dos mesmos observará o previsto na cláusula terceira.

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

Mês de Admissão	Percentual	Mês de Admissão	Percentual
jun/2021	12,00%	dez/2021	6,00%
jul/2021	11,00%	jan/2022	5,00%
ago/2021	10,00%	fev/2022	4,00%
set/2021	9,00%	mar/2022	3,00%
out/2021	8,00%	abr/2022	2,00%
nov/2021	7,00%	mai/2022	1,00%

**Parágrafo terceiro.** As diferenças apuradas na aplicação dos reajustes tratados nesta cláusula, ou seja, as diferenças havidas entre os meses de **junho a março/2023**, deverão ser pagas em folha de pagamento no prazo máximo de **45 (quarenta e cinco)** dias a contar do registro da presente CCT. Havendo rescisão contratual antes do pagamento integral dessas diferenças salariais, as parcelas ainda não pagas serão quitadas no ato do pagamento das verbas rescisórias. Havendo rescisão contratual antes do pagamento integral dessas diferenças salariais, as parcelas ainda não pagas serão quitadas no ato do pagamento das verbas rescisórias.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - DO ADIANTAMENTO QUINZENAL DE SALÁRIO

As empresas fornecerão adiantamento salarial aos empregados, no importe equivalente a 40% (quarenta por cento) do salário, até 15 (quinze) dias corridos, contados da data do pagamento mensal de salários, mediante solicitação do empregado demonstrando a sua necessidade básica, na forma do art. 7º, inciso IV, da Constituição Federal, ou desde que convencionado entre as partes.

**Parágrafo único.** Nos meses em que o empregado, em razão de adiantamentos salariais anteriores - vales, já tiver percebido valor equivalente ou superior ao valor do adiantamento salarial ao qual faz menção a presente cláusula (adiantamento de 40% do salário), este não será concedido de forma a resguardar o empregado do excessivo endividamento.

### CLÁUSULA SEXTA - DA MULTA PELO ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO

Incidirá o empregador no pagamento de multa de 5% (cinco por cento) sobre o saldo salarial na hipótese de atraso nos primeiros 30 (trinta) dias, e 10% (dez por cento) a partir do 31º (trigésimo primeiro) dia.

### CLÁUSULA SÉTIMA - DAS DIFERENÇAS SALARIAIS DE FÉRIAS E VERBAS RESCISÓRIAS

As diferenças salariais decorrentes da aplicação dos reajustes previstos nas cláusulas terceira e quarta relativas as férias já pagas após 1º de junho de 2022, serão quitadas juntamente com o salário do mês de **março/2023**.

**Parágrafo único.** O empregador terá o prazo de 25 (vinte e cinco) dias úteis a contar da data do registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho perante o sistema mediador do Ministério do Trabalho e Emprego para

proceder ao pagamento da rescisão complementar, referente empregados já desligados, em virtude da aplicação do disposto nas cláusulas terceira e quarta do presente instrumento.

## **CLÁUSULA OITAVA - DO COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

O empregador obriga-se a fornecer ao empregado os comprovantes de pagamentos discriminando a relação das verbas relativas aos seus ganhos e os respectivos descontos efetuados, inclusive FGTS, dentro do prazo legal.

## **ISONOMIA SALARIAL**

### **CLÁUSULA NONA - DA SUBSTITUIÇÃO OU PROMOÇÃO**

Assegura-se ao empregado promovido ou substituído para a função de outro despedido sem justa causa, salário igual ao do substituído, excluindo as vantagens pessoais.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - DA DEVOUÇÃO DE DOCUMENTOS DE CRÉDITO**

Os cheques e cartões de créditos devolvidos a qualquer título, não serão descontados do empregado, desde que obedecidas as normas da empresa, comunicadas previamente por escrito ao empregado.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO 13º SALÁRIO**

As empresas terão até o dia 30 (trinta) de novembro para procederem o pagamento da 1ª (primeira) parcela do 13º salário e até o dia 20 (vinte) de dezembro para o pagamento da 2ª (segunda) parcela. Aos comissionistas será paga a 3ª (terceira) parcela até o 5º (quinto) dia útil do mês de janeiro, sob pena de multa correspondente aos dias de salário até a data do efetivo pagamento.

**Parágrafo único.** A primeira parcela do 13º salário poderá ser antecipada por ocasião das férias, ou quando requerido pelo empregado em caso de necessidade comprovada, devendo haver em ambos os casos solicitação por escrito do empregado.

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DAS HORAS EXTRAS**

As empresas remunerarão as horas extras de seus empregados com adicional de 70% (setenta por cento) do valor da hora normal até o limite de 20 (vinte) horas mensais, e de 80% (oitenta por cento) para as horas que excederem a este limite.

**Parágrafo primeiro.** Os comissionistas farão jus somente ao adicional das horas extras prestadas, considerando que as mesmas já estão remuneradas pelas comissões de suas vendas, exceto as horas prestadas quando da realização de outras tarefas, que não vendas.

**Parágrafo segundo.** As horas extras, quando habituais, integram a remuneração do empregado, e, conseqüentemente, a sua média, assim como a de seus acréscimos, deverá refletir no cálculo do 13º salário, férias, aviso prévio, indenização por tempo de serviço, descanso semanal remunerado e FGTS, devendo ser calculada multiplicando-se o número médio mensal das efetivamente prestadas, pelo valor unitário do último mês, já incluído o adicional correspondente.

**Parágrafo terceiro.** Será pago descanso semanal remunerado sobre as horas extras habituais, sendo dividido o número de horas extras pelos dias úteis e multiplicado pelo número de domingos e feriados no mês.

## ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno, como definido em lei, será pago com adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor da hora normal.

## ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Ficam estabelecidos os índices de insalubridade nos percentuais de 15% (quinze por cento), 25% (vinte e cinco por cento) e 40% (quarenta por cento), respectivamente, para os graus mínimo, médio e máximo, quando assim comprovar a perícia.

## OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA CONFERÊNCIA DE CAIXA/ESTOQUE - ADICIONAL QUEBRA DE CAIXA

Os empregados que exerçam a função de caixa ou que tenham sobre si a responsabilidade da guarda/transporte de valores, assim como os empregados responsáveis pela guarda e controle de estoque, nos termos do parágrafo segundo abaixo, perceberão adicional mensal de 5% (cinco por cento) sobre o seu salário, a título de “quebra de caixa”, o que será devido sempre que o empregador estiver autorizado a proceder descontos das eventuais diferenças. Tal valor, por se tratar de salário condição, não se incorpora definitivamente à remuneração do empregado, sendo pago apenas enquanto durar tal condição.

**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 um outro operador de caixa e do gerente ou preposto do empregador.

**Parágrafo segundo.** É vedado ao empregador descontar do empregado eventuais faltas de mercadoria em estoque, salvo em caso devidamente comprovada de dolo deste, nos termos do art. 462, *caput*, e §1º parte final ou em caso de culpa comprovada, e desde que perceba mensalmente o adicional “quebra de caixa” previsto no *caput*.

## COMISSÕES

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA MÉDIA DOS COMISSIONISTAS

A parte variável do salário dos comissionistas para fins de cálculo das férias, décimo terceiro e verbas rescisórias, será considerada a média das comissões percebidas nos últimos 12 (doze) meses, corrigindo-se mês a mês os valores das referidas comissões, pelos índices do INPC (IBGE), de acordo com a tabela oficial, ou outro que vier substituí-lo, mantendo o valor real da comissão do último mês (ou seja, 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 terceira, 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 atualizadas 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.** O trabalho em reposição ou balanço de estoques, organização ou decoração de *stands*, setores ou do estabelecimento será desenvolvido de preferência após o horário de atendimento ao público. Não sendo possível, a remuneração das horas correspondentes a esse trabalho será calculada e paga pela média das comissões auferidas durante os 06 (seis) meses anteriores.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA RELAÇÃO DE VENDAS**

A empresa fornecerá mensalmente ao empregado comissionado, relatório das vendas por ele realizadas, bem como das vendas realizadas diretamente pela empresa ou seus prepostos, em caso de exclusividade de zona de trabalho, no qual constará o valor das vendas e os percentuais de comissão sobre cada venda, se variável, a fim de que este possa realizar seu controle individual.

**Parágrafo único.** Faculta-se a celebração de acordo coletivo de trabalho para fornecimento de relatório mensal por meio eletrônico, o qual deverá resguardar a idoneidade e imutabilidade dos lançamentos realizados e a possibilidade imediata de salvamento e impressão dos arquivos pelo empregado.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DO FATURAMENTO**

As comissões reputam-se integralmente devidas na data do faturamento, independentemente de eventual prazo ou parcelamento no recebimento por parte do empregador.

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO PAGAMENTO DE COMISSÕES/VENDAS SISTEMA DIRETO**

Quando a empresa proceder vendas no sistema direto, e sem a intermediação de seus vendedores, deverá pagar-lhes as comissões correspondentes, quando o empregado tiver exclusividade prevista expressamente no contrato de trabalho, de área, setor ou produto, ou rateá-las entre os vendedores caso inexista exclusividade, desde que tenha sido contactado por algum vendedor.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO REPOUSO SEMANAL DO COMISSIONISTA**

Na forma da Lei n.º 605/1949, é 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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA COMISSÃO DE COBRANÇA**

As empresas assegurarão aos vendedores as comissões sobre as cobranças que realizarem, no percentual de 2% (dois por cento), respeitadas as taxas já em vigor para os que já percebem, desde que o contrato não estipule a obrigatoriedade de cobrança.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DA GESTANTE COMISSIONISTA**

Para fins de atualização e 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, nos termos da cláusula décima sexta.

## **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS**

As empresas que optarem por celebrar Acordos Coletivos de Trabalho para a participação dos empregados nos lucros ou resultados do empregador obedecerão os seguintes critérios, entre outros que forem regular e legalmente acordados:

- a) O acordo para adoção do PPR/PLR será celebrado mediante realização de assembleia dos empregados, com participação do SINCOMAR, sendo dispensada nova assembleia em caso de renovação nos termos da cláusula sexagésima sétima;
- b) A participação nos lucros ou resultados (PPR/PLR) não substitui e nem complementa a remuneração devida a qualquer EMPREGADO, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não ficando incorporado como direito adquirido ao EMPREGADO depois de escoado seu prazo de vigência.
- c) Não serão contemplados pelo PPR/PLR os empregados terceirizados, promotores de venda e os contratados para trabalhos eventuais;
- d) O pagamento da participação nos lucros e resultados não se dará em substituição a qualquer outro benefício anteriormente concedido aos EMPREGADOS;
- e) Dois empregados com remunerações/condições de trabalho equivalentes não poderão receber valores diferentes/desproporcionais a título de PLR/PPR desde que alcançadas as metas estipuladas;
- f) Qualquer pagamento a título de PLR/PPR não poderá ser feito em período inferior ao fixado em lei – 06 (seis) meses;
- g) Para todos os efeitos será considerado mês completo quinze ou mais dias trabalhados no mesmo mês durante o período de apuração;
- h) As metas a serem atingidas serão fixadas objetivamente e de acordo com os interesses do empregador, mas desde que não contrariem dispositivo de lei ou os princípios da legalidade, moralidade e razoabilidade;
- i) A escolha da comissão de representantes dos empregados será feita mediante eleição direta, sendo os representantes do empregador por estes indicados livremente. O exercício das funções não garante ao empregado estabilidade no emprego, salvo se comprovado que este foi efetivamente despedido em razão do exercício do mesmo.
- j) DA TAXA NEGOCIAL – Considerando o custo suportado pelo sindicato profissional ora acordante na negociação ora celebrada, inclusive com o acompanhamento do presente plano de participação nos lucros e resultados, o qual poderá se valer, se necessário, de assessoria contábil/econômica externa para a realização de perícia técnica, o sindicato ora signatário, devidamente autorizado por sua Assembleia Geral, fixa taxa negociada em seu favor no valor correspondente a 2% (dois por cento) sobre o total a ser pago a cada empregado a título de participação nos lucros/resultados deduzidos do PLR do empregado, valor esse que será recolhido pela empresa Acordante ao sindicato signatário em guia própria, anexada à relação dos empregados onde constará individualmente o valor da contribuição de cada empregado, e entregue ao sindicato profissional signatário no prazo de 05 dias úteis anteriores ao pagamento feito aos empregados.

**Parágrafo único.** Encontram-se isentos do referido pagamento os empregados associados ao sindicato signatário há mais de seis meses e os empregados que tenham se aposentado na categoria comerciária.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO VALE-TRANSPORTE - DO USO EM SERVIÇO DE VEÍCULO DE EMPREGADO

Os empregadores concederão aos empregados que assim o necessitarem, o vale-transporte na forma como previsto na Lei n.º 7.418 de 16 de dezembro de 1985.

**Parágrafo primeiro.** O empregador se desobriga do fornecimento do vale-transporte ao empregado quando dele não necessitar, que deverá dispensá-lo por escrito, sendo que a qualquer momento este poderá reverter a situação anterior de dispensa.

**Parágrafo segundo.** Os empregados que se utilizarem de veículo automotor de sua propriedade a serviço do empregador, serão indenizados nos seguintes valores: carro de passeio/camionetes/mini vans - R\$ 1,15 (um real e quinze centavos) o quilômetro rodado, motos – R\$ 0,69 (sessenta e nove centavos) o quilômetro rodado; valor esse

que será pago mensalmente em folha de pagamento e compreende os custos com manutenção, depreciação, seguros, impostos e combustível, não incidindo na base de cálculo de qualquer verba trabalhista.

**Parágrafo terceiro.** O controle da quilometragem do deslocamento em serviço, a que se refere o parágrafo anterior, será feito pelo empregador que poderá adotar, inclusive, meio eletrônico para tanto.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DO REGISTRO E DAS ANOTAÇÕES NA CTPS**

As empresas obrigam-se a proceder ao registro do empregado desde o primeiro dia do pacto, mantendo-se o prazo legal, inclusive no período experimental, observando-se o disposto na cláusula vigésima sexta, procedendo bem como as demais anotações de salários, percentuais de comissões e das condições especiais do contrato de trabalho, ou por meio digital.

**Parágrafo primeiro.** O empregado poderá rescindir indiretamente o contrato de trabalho, nos termos do artigo 483, alínea "d" da CLT, quando o registro em sua CTPS não ocorrer no início do pacto laboral.

**Parágrafo segundo.** Autoriza-se a mudança de horário de trabalho do empregado, desde que se trate de pequenas alterações no início ou término da jornada, mas desde que não causem prejuízo ao empregado, principalmente que o impossibilite de continuar os estudos em curso regular. As alterações de jornada que impliquem em mudança de turno são autorizadas desde que ocorram com frequência não inferior a 06 (seis) meses.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

A celebração do contrato de experiência, tendo como prazo máximo 90 (noventa) dias, dar-se-á sempre na forma escrita, com fixação de data de início e assinaturas das partes, devendo ser anotado na CTPS e fornecida cópia ao empregado, mediante recibo.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA DECLARAÇÃO DE JUSTA CAUSA**

O empregador entregará ao empregado despedido por justa causa, declaração do motivo determinante, sob pena de presunção de injusta despedida, sendo vedada qualquer tipo de anotação a tal título na CTPS do empregado.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

A rescisão contratual é um ato complexo, que envolve os seguintes procedimentos legais: baixa em CTPS, conectividade junto à CEF, expedição do termo rescisório e da documentação para liberação de FGTS e habilitação do Seguro Desemprego (quando for o caso), pagamento das verbas rescisórias.

**Parágrafo primeiro.** As empresas executarão aos referidos procedimentos legais no prazo de 10 (dez) dias corridos, quando a rescisão for imediata, e, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, em havendo cumprimento de aviso prévio e desde que o pagamento tenha sido disponibilizado em conta no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, sob pena de pagamento de salários até a data do efetivo acerto de contas, sendo computado tal prazo como tempo de serviço para todos os efeitos, além da multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT.

**Parágrafo segundo.** Tratando-se de empregado comissionista constará no verso do termo de rescisão contratual a relação mês a mês das comissões auferidas com os respectivos índices das correções.

**Parágrafo terceiro.** As rescisões de contrato de trabalho poderão ser pagas em dinheiro ou em cheque visado ou administrativo, ou ainda através de depósito bancário com a efetiva comprovação documental do crédito em conta, somente de segunda à quinta-feira. Na sexta-feira e véspera de feriados os pagamentos somente serão aceitos em



dinheiro ou cheque visado. Aos analfabetos os pagamentos só poderão ser efetuados em dinheiro, conforme dispõe o artigo 477, § 4º, da CLT.

**Parágrafo quarto.** A empresa fornecerá ao empregado no ato da rescisão, 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 MTE).

**Parágrafo quinto.** Nos casos legais, fornecerá o empregador ao empregado a documentação hábil para movimentação do FGTS e saque do Seguro Desemprego.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO PAGAMENTO CORRIGIDO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Para o pagamento das verbas rescisórias dos empregados que percebam de salário o importe equivalente ao piso salarial da categoria, o valor deste deverá ser corrigido pela aplicação do INPC/IBGE acumulado entre a última data-base da categoria e o mês do desligamento. Na hipótese de extinção do INPC, adotar-se-á o IGP-M, da Fundação Getúlio Vargas, ou outro índice que vier a substituí-los.

**Parágrafo único.** Aos comissionistas aplicar-se-á o disposto na cláusula décima sexta e parágrafos.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DO ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS

O empregador fornecerá atestado de afastamento e salários ao empregado demitido ou dispensado.

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO AVISO PRÉVIO

O aviso prévio dado pelo empregador ao empregado será proporcional ao tempo de serviço, considerando-se o mínimo de 30 (trinta) dias e o máximo de 120 (cento e vinte) dias, ou de acordo com a seguinte tabela:

Tempo de serviço	Nº dias aviso	Tempo de serviço	Nº dias aviso
Até 01 ano	30 dias	Acima 16 anos	78 dias
Acima 01 ano	33 dias	Acima 17 anos	81 dias
Acima 02 anos	36 dias	Acima 18 anos	84 dias
Acima 03 anos	39 dias	Acima 19 anos	87 dias
Acima 04 anos	42 dias	Acima 20 anos	90 dias
Acima 05 anos	45 dias	Acima 21 anos	93 dias
Acima 06 anos	48 dias	Acima 22 anos	96 dias
Acima 07 anos	51 dias	Acima 23 anos	99 dias
Acima 08 anos	54 dias	Acima 24 anos	102 dias
Acima 09 anos	57 dias	Acima 25 anos	105 dias
Acima 10 anos	60 dias	Acima 26 anos	108 dias
Acima 11 anos	63 dias	Acima 27 anos	111 dias
Acima 12 anos	66 dias	Acima 28 anos	114 dias
Acima 13 anos	69 dias	Acima 29 anos	117 dias
Acima 14 anos	72 dias	Acima 30 anos	120 dias
Acima 15 anos	75 dias		

**Parágrafo primeiro.** 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 07 (sete) dias, nos termos do art. 488 da CLT, cuja opção ficará a critério do empregado, sendo que os dias adicionais de aviso prévio (conforme 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 carteira de trabalho o último dia do aviso indenizado, como dispõe a Instrução Normativa SRT-MTE nº 15/2010.

**Parágrafo segundo.** 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. O pagamento das rescisórias dar-se-á em até 10 (dez) dias da data do desligamento.

**Parágrafo terceiro.** Para efeito da indenização adicional prevista no artigo 9º das Leis nºs 6.708/1979 e 7.238/1984, observar-se-á a projeção do aviso prévio contido nesta cláusula, ainda que indenizado, limitada, contudo, a 90 (noventa) dias, nos termos da Súmula n.º 182, do c. TST e item “7” da Nota Técnica 184/2012, do MTE.

## RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES NORMAS DISCIPLINARES

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DAS NORMAS DE SEGURANÇA NO TRABALHO

As empresas, com a participação dos sindicatos ora convenientes e auxílio do Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho e Emprego, promoverão campanhas educativas no ambiente das empresas no intuito de reduzir a incidência de infortúnios laborais e doenças relacionadas ao trabalho.

**Parágrafo único.** Todos os empregadores que tiverem serviço de caixa organizado no sistema *checkout* obrigatoriamente observarão as normas e diretrizes do Anexo I, da NR 17, que visa estabelecer parâmetros e diretrizes mínimas para adequação das condições de trabalho dos operadores de *checkout*, visando à prevenção dos problemas de saúde, segurança e ambiente de trabalho a eles relacionados.

### ESTABILIDADE MÃE

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA ESTABILIDADE DA GESTANTE

Garante-se à empregada gestante a estabilidade provisória desde o início da gravidez até cento e cinquenta dias após o parto, não podendo ser concedido aviso prévio em tal período.

**Parágrafo primeiro.** A empregada que tiver ciência da gravidez deverá comunicar o fato ao empregador até o momento da comunicação da dispensa.

**Parágrafo segundo.** Considerando-se que a previsão contida no artigo 394-A da CLT atenta contra a dignidade da pessoa humana, por expressa deliberação da “Comissão Intersindical para Estudos para a Saúde e Segurança do Trabalhador - CIESST”, regularmente constituída conforme cláusula 74ª da presente CCT, é terminantemente proibido o trabalho da empregada gestantes/lactante em atividade insalubre ou perigosa.

### ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DO SERVIÇO MILITAR

Assegura-se ao empregado em idade de convocação para prestação do serviço militar estabilidade no emprego desde a efetiva incorporação até 90 (noventa) dias após a baixa ou desincorporação, e desde que tenha prestado o serviço militar fora da localidade de seu domicílio. Nos demais casos a estabilidade será de 30 (trinta) dias.

### ESTABILIDADE APOSENTADORIA

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DA ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Assegura-se a garantia de emprego e salário ao empregado que estiver ao máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito a aposentadoria por tempo de serviço ou idade, observado o tempo de 29 (vinte e nove) ou 34 (trinta e quatro) anos de serviço, conforme o caso.

**Parágrafo único.** Adquirido o direito, extingue-se a estabilidade.

## OUTRAS ESTABILIDADES

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DA ESTABILIDADE POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA

O empregado que for acometido por doença, conforme definido pela legislação previdenciária, gozará de estabilidade provisória pelo período de 03 (três) meses, após o seu retorno ao serviço, desde que o afastamento, em decorrência do auxílio doença tenha sido igual ou superior a 30 (trinta) dias.

## JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DA JORNADA DE TRABALHO, COMPENSAÇÃO/PRORROGAÇÃO E SUPRESSÃO

Nos termos da Lei 12.790 de 14 de março de 2013, a duração normal da jornada de trabalho é de 08 (oito) horas diárias e de 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Tendo em vista a necessidade do horário de funcionamento deste segmento de shoppings atacadistas, a utilização da mão de obra dos empregados, dar-se-á de segunda à quinta-feira, das 07h00 às 18h00, e nas sextas-feiras das 07h00 às 16h00min, sendo vedada a utilização da mão-de-obra dos empregados em sábados, domingos e feriados, salvo aqueles negociados no presente instrumento. O repouso semanal, devidamente remunerado, será fruído aos sábados e domingos.

**Parágrafo primeiro.** As empresas observarão o intervalo mínimo de uma hora e no máximo duas horas, para descanso e alimentação, sendo proibida a realização de refeição no interior do estabelecimento do empregador, salvo nos casos em que existir local reservado, devidamente aparelhado e em condições de higiene para tanto.

#### Parágrafo segundo - BANCO DE HORAS

- a) As prorrogações da jornada de trabalho diárias e semanais serão efetuadas de acordo com a legislação vigente;
- b) Faculta-se aos empregadores a adoção do sistema de compensação de horas de trabalho, em número não excedente de 02 (duas) horas diárias e 24 (vinte e quatro) horas mensais, as quais deverão ser compensadas dentro do prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, mediante acordo individual escrito entre empregado e empregador, não podendo ser objeto desta compensação as horas laboradas em domingos e no período natalino. A compensação deverá ser feita com no mínimo de 04 (quatro) horas, sendo vedada a compensação de forma fragmentada inferior ao ora pactuado. Todavia, quando não existir o total de horas a serem compensadas, pode-se acumular com outras, mesmo que exceda o prazo 45 (quarenta e cinco) dias, até completar o total de 04 (quatro) horas mínimas;
- c) Os empregados deverão ser cientificados, por escrito e com antecedência mínima de 07 (sete) dias, da data da fruição da compensação, utilizando-se, para tanto, do modelo de termo de compensação disponível nos sites dos sindicatos ora acordantes;
- d) Não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou mais dias da semana, com a correspondente redução 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 segunda desta convenção, sobre o valor da hora normal;
- e) Compete ao empregado, com exceção do disposto na alínea “b” supra, optar pela prorrogação ou pela compensação de horas, observadas as disposições acima. Em havendo prorrogação, as extras deverão ser pagas aplicando-se os adicionais dispostos na cláusula décima segunda deste instrumento;
- f) A compensação de horas de trabalho que exceder o limite previsto na alínea “b”, fica autorizada, desde que homologada pelo SINCOMAR, sem a discussão de reajuste salarial ou aumento de piso salarial da categoria;
- g) As horas extraordinárias não compensadas deverão ser pagas aplicando-se os adicionais dispostos na cláusula décima segunda deste instrumento.

**Parágrafo terceiro.** É garantida a todo empregado a fruição de intervalo de 15 (quinze) minutos antes do início da jornada extraordinária – adequação do art. 384 da CLT.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DO TRABALHO APÓS AS 19H00(DEZENOVE HORAS) - REFEIÇÕES**

Os empregados que trabalharem em regime extraordinário após as 19h00 (dezenove horas), assim como durante o período natalino e nas ocasiões especiais, inclusive balanços, farão jus a uma refeição tipo marmitex, acompanhada de um suco/refrigerante, fornecida gratuitamente pelo empregador, ou o valor em dinheiro equivalente a 2,5% (dois vírgula cinco por cento) do importe do piso salarial, para cada jornada de trabalho extraordinária, sem incorporação ao salário.

**Parágrafo único.** Concede-se tolerância de trinta minutos para quem trabalhar em regime extraordinário, na execução de serviços inadiáveis, após as 19h00 (dezenove horas), ou seja, até as 19h30min. (dezenove horas e trinta minutos). Neste caso, não será devida refeição e suco/refrigerante nem o valor em dinheiro equivalente, previstos no *caput* desta cláusula.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DO TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS**

As empresas ora acordantes estão autorizadas a se utilizar da mão-de-obra de seus empregados nas seguintes datas: **12/03/2023 – LANÇAMENTO OUTONO/INVERNO 2023; 10/05/2023 – FERIADO MUNICIPAL; 15/08/2023 – PADROEIRA DE MARINGÁ; 29/10/2023 LANÇAMENTO ALTO VERÃO**, no horário de 07:00 horas às 18:00 horas com o intervalo de 01 hora e fornecimento gratuito de refeição aos empregados, ou valor equivalente a 2,5% do piso salarial do presente instrumento, cedida pelo empregador.

**Parágrafo primeiro.** Em compensação das horas extraordinárias laboradas nos dias descritos no *caput* os empregados dos **Shoppings Vest Sul e Paraná Moda Park**, suprirão integralmente as jornadas de trabalho dos dias 20, 21 e 22/02/2023 – Carnaval, 09/06/2023 - Sexta-feira, 08/09/2023 – Sexta-feira – 13/10/2023 – Sexta-feira, 03/11/2023 - Sexta-feira e 22/12/2023 - Sexta-feira. No caso do **Shopping Maringá Moda Shopping Atacadista**, as três primeiras datas para compensação serão substituídas pelos seguintes dias: 17/03, 31/03 e 21/12, tendo em vista que a data de abertura do shopping será dia 12/03/2023. Caso não ocorra a compensação, as horas extras realizadas nos domingos e feriados descritos no *caput*, deverão ser pagas com adicional de 100% sobre o valor da hora normal.

**Parágrafo segundo.** O controle de frequência ao trabalho nos dias descritos no *caput* será através de cartão ponto, da mesma forma como realizado de segunda a sexta-feira.

**Parágrafo terceiro.** Em caso de descumprimento do acordado na presente cláusula, o empregador pagará pena cominatória – *astreintes*, no valor de 1.253,00 (um mil duzentos e cinquenta e três reais) por empregado e por domingo e/ou feriado em que o labor for utilizado de forma irregular ou sem a observância das condições pactuadas, cumulativamente ao pagamento da integralidade das horas trabalhadas nestes dias as quais serão acrescidas do adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, além da indenização devida pela supressão do repouso semanal. A penalidade cominatória, ora prevista, reverterá 50% (cinquenta por cento) em favor do empregado prejudicado, e 50% (cinquenta por cento) em favor do SINCOMAR. O pagamento da penalidade ora prevista como pena cominatória não desobriga o empregador da observância das normas ora fixadas, eis que o que efetivamente se busca é a garantia do não trabalho do empregado em domingos/feriados que não os ora negociados, justificando a interposição de medida judicial proibindo a convocação dos empregados para trabalharem irregularmente nesses dias, mesmo que na pendência de trânsito em julgado de sentença de mérito.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DOS INTERVALOS**

Os intervalos de quinze minutos para lanches serão computados como tempo de serviço na jornada diária do empregado.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DO ABONO DE FALTAS**

Os(as) empregados(as) terão abonadas as faltas ao trabalho para acompanhamento de enfermidade ou tratamento à saúde de seus filhos menores ou inválidos, comprovados por atestado médico limitados a 20 (vinte) dias na vigência da presente convenção coletiva de trabalho. O mesmo direito caberá ao empregado(a) que detenha a guarda comprovada de filho/dependente na forma como ora pactuado.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DO ABONO DE FALTAS EM VIRTUDE DE FALECIMENTO E CASAMENTO**

Conceder-se-ão 03 (três) dias de afastamento remunerado ao empregado no caso de falecimento de ascendentes, descendentes ou cônjuge, e, de 05 (cinco) dias corridos de licença para casamento.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DO ABONO DE FALTAS DO ESTUDANTE**

As empresas abonarão as faltas dos empregados estudantes vestibulandos, quando comprovarem seus exames nas escolas regularmente matriculados ou inscritos, dentro da base comum dos sindicatos signatários.

**Parágrafo único.** O empregado regularmente inscrito 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.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DO ABONO DE FALTAS EM VIRTUDE DE EXAMES PARA HABILITAÇÃO - CNH**

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

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DA AMAMENTAÇÃO**

As empresas concederão às empregadas que estiverem em período de amamentação, licença de trinta minutos em cada período de trabalho sem prejuízo de seus vencimentos, até o período de 06 (seis) meses.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DA PRORROGAÇÃO DA JORNADA DO ESTUDANTE**

É vedado ao empregador a prorrogação de horário de trabalho dos empregados estudantes que comprovem a sua situação escolar, e desde que coincida com o horário de aula, ficando, contudo, a critério do empregado, a opção ou não pela prorrogação.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DAS FÉRIAS COLETIVAS**

As férias coletivas para todos os empregados abrangido pelo presente instrumento serão fruídas de 26/12/2023 a 09/01/2024, voltando ao seu expediente normal no dia 10/01/2024.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DOS FERIADOS MUNICIPAIS - ANIVERSÁRIOS DAS CIDADES ABRANGIDAS**

Sempre que o feriado municipal, referente a comemoração do aniversário das cidades abrangidas pela presente CCT, recair de terça-feira a sábado, o trabalho nesse dia dar-se-á de forma regular, sendo o gozo do feriado transferido para a segunda-feira da semana posterior ao dia do feriado. Em se tratando da cidade de Maringá o feriado será fruído na segunda segunda-feira do mês de maio, que se dará em conformidade com o disposto na Lei municipal 8.045/2008 que alterou a Lei 5.719/2002.

**Parágrafo único.** Em não havendo regulamentação municipal acerca da transferência do dia do feriado, este continua sendo fruído no dia originário.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DA REPOSIÇÃO, DECORAÇÃO E BALANÇO**

O trabalho em reposição ou balanço de estoques, organização ou decoração de stands, setores ou do estabelecimento será desenvolvido de preferência após o horário de atendimento ao público. Não sendo possível, a remuneração das horas correspondentes a esse trabalho será calculada e paga pela média das comissões auferidas durante os 06 (seis) meses anteriores.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DA TERÇA-FEIRA DE CARNAVAL**

Fica convencionado entre as partes que nas terças-feiras de Carnaval não haverá jornada de trabalho.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 período das férias do empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, deverá coincidir com o de suas férias escolares, ficando a critério do empregado a opção pela coincidência.

**Parágrafo segundo.** Para os estudantes maiores de 18 (dezoito) anos, a coincidência deverá observar a compatibilidade e as conveniências do empregador.

**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.

## **REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DAS FÉRIAS PROPORCIONAIS**

As férias proporcionais serão devidas aos empregados demissionários, mesmo com menos de 12 (doze) meses de serviço, ressalvada a justa causa, acrescidas do abono constitucional, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DO RETORNO DAS FÉRIAS**

O empregador que pretender conceder aviso prévio de dispensa sem justa causa, em até 30 (trinta) dias após o retorno de suas férias, deverá pré-comunicar tal fato, por escrito, até o início de gozo das mesmas, sob pena de pagamento de uma multa correspondente ao salário do empregado, ressaltando-se que essa medida não se confunde com o instituto do aviso prévio.

**Parágrafo único.** Uma vez assinado o pré-aviso de dispensa, o empregador poderá optar em não demitir o trabalhador, desde que este esteja de acordo com essa situação, o que se dará mediante assinatura de "Termo de Retratação". Caso contrário, o empregador deverá formalizar a dispensa sem justa causa, conforme pré-avisado antes do início das férias.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DO REFEITÓRIO**

Os empregadores permitirão aos seus empregados, nos períodos de refeições e descanso, a permanência no recinto do estabelecimento, devendo manter local adequado para tal.

**Parágrafo único.** O trabalho prestado pelo empregado comissionista no horário destinado a descanso e alimentação não será remunerado com o adicional de horas extras, salvo a hipótese do empregador exigir o trabalho do mesmo.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DOS ASSENTOS**

Os empregadores colocarão assentos à disposição de seus empregados, nos locais de trabalho e para que possam ser utilizados nas pausas verificadas na atividade e nos intervalos de atendimento, observando-se as disposições da NR-17.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DO UNIFORME**

O empregador obriga-se a fornecer uniforme, gratuitamente, quando exigido o seu uso.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DOS ATESTADOS MÉDICOS**

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

**Parágrafo único.** Os atestados apresentados por fisioterapeutas somente serão considerados se decorrentes de prescrição médica devidamente comprovada.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DO ACESSO DO DIRIGENTE SINDICAL**

Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais, devidamente credenciados, aos estabelecimentos dos empregadores durante o horário normal de expediente para desempenho de suas funções, mediante comunicação a direção do empregador, sendo vedada a divulgação de matéria político partidária ou ofensiva ao empregador.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DO ENCARGO DE REPRESENTANTE DOS EMPREGADOS JUNTO À EMPRESA**

Por decisão da Comissão Intersindical de Estudo para a Saúde e Segurança do Trabalhador, e em regulamentação à previsão constante no art. 11 da Constituição Federal de 1998, em conformidade com a Recomendação nº 01 da CONALIS, datada de 15/agosto/2011, o empregado concorrente ao pleito de representante dos empregados na CIPA concorrerá automaticamente ao encargo de representante dos empregados, cuja atribuição é de promover o entendimento entre sindicato, empregados e empregador, de sorte que eleito este exercerá concomitantemente ambos os encargos, sendo-lhe garantida a mesma estabilidade prevista para o representante da CIPA.

**Parágrafo primeiro.** Os empregados que já estiverem no exercício do mandato de representante da CIPA automaticamente ficam empossados no mandato de representante sindical no local de trabalho, salvo se este apresentar oposição por escrito perante o SINCOMAR, situação esta em que o empregador providenciará, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a eleição de representante específico para a representação sindical, e cujo tempo de mandato será o suficiente para completar o tempo do mandato do representante da CIPA.

**Parágrafo segundo.** O pedido de renúncia do empregado ao exercício do encargo de representante da CIPA automaticamente lhe retira a representação dos empregados ora prevista, e vice-versa.

I) O pedido de renúncia somente será válido mediante homologação do pedido perante o SINCOMAR; e

II) Homologado pelo SINCOMAR o pedido de renúncia, a empresa empregadora promoverá, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, nova eleição.

**Parágrafo Terceiro.** Compete ao representante sindical no local de trabalho:

I- promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho **com o** fim de prevenir conflitos;

II- encaminhar as reivindicações específicas dos empregados da empresa ao SINCOMAR;

III- acompanhar o efetivo cumprimento, pelo empregador, da legislação trabalhista, inclusive das normas de segurança do trabalho, previdenciária leis trabalhistas e dos ACTs e das CCTs celebradas.

**Parágrafo Quarto.** Em relação as comissões de representantes previstas no artigo 510-A e seguintes da CLT, sua eleição, composição e atuação será assistida pelo SINCOMAR, nos termos do artigo 513 da CLT.

## **GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DA LICENÇA DE DIRIGENTE SINDICAL**

O empregador concederá licença não remunerada ao empregado eleito representante dos empregados nos termos da cláusula sexagésima, para que, representando estes e no interesse da categoria profissional, participe de eventos, reuniões, conferências, congressos, simpósios, cursos, desde que seja solicitado seu afastamento com antecedência de 10 (dez) dias e o afastamento não se dê por período superior a 10 (dez) dias por ano.



## ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DA RELAÇÃO DE EMPREGADOS

Os empregadores se obrigam a encaminhar à Entidade Sindical dos Trabalhadores, quando solicitado, Relatório Completo de Declaração de eventos dos arquivos do "e-social" (em substituição a RAIS, conforme portaria SEPRT nº 671/2021), juntamente com a lista dos empregados ativos contendo nome completo, cargo e salário, no prazo de até 30 (trinta) dias a contar da solicitação. O sindicato, por sua vez, fica obrigado a manter em sigilo essas informações, salvo em medidas judiciais.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DA REVERSÃO PATRONAL / MENSALIDADE SOCIAL

As empresas, pertencentes à representatividade do Sindicato dos Lojistas do Comércio e do Comércio Varejista de Maringá e Região – SIVAMAR, recolherão a MENSALIDADE SOCIAL (filiações)/REVERSÃO PATRONAL (representados), conforme segue tabela abaixo:

CLASSIFICAÇÃO	MENSALIDADE SOCIAL	VENCIMENTO
00 a 02 funcionários	R\$ 48,00	todo dia 20 de cada mês
03 a 07 funcionários	R\$ 88,00	todo dia 20 de cada mês
08 a 15 funcionários	R\$ 168,00	todo dia 20 de cada mês
16 a 25 funcionários	R\$ 337,00	todo dia 20 de cada mês
26 a 50 funcionários	R\$ 504,00	todo dia 20 de cada mês
acima de 50 funcionários	R\$ 661,00	todo dia 20 de cada mês

**Parágrafo primeiro.** O pagamento da mensalidade, deverá ser efetuado por estabelecimento comercial, em parcelas mensais todo dia 20 (vinte) de cada mês, através de instituição financeira ou diretamente na tesouraria do SIVAMAR, em horário comercial, de segunda a sexta-feira.

**Parágrafo segundo.** As empresas representadas pela Entidade Patronal pagarão a Reversão Patronal nos mês de abril de 2023, conforme tabela abaixo:

CLASSIFICAÇÃO	VALOR DA PARCELA	VENCIMENTO
00 a 02 funcionários	R\$ 342,00	abril/2023
03 a 07 funcionários	R\$ 654,00	abril/2023
08 a 15 funcionários	R\$ 1.278,00	abril/2023
16 a 25 funcionários	R\$ 2.523,00	abril/2023
26 a 50 funcionários	R\$ 3.789,00	abril/2023
acima de 50 funcionários	R\$ 5.053,00	abril/2023

**Parágrafo terceiro.** Quando houver dúvida quanto à classificação das empresas, no ato do recolhimento ou no momento da verificação das guias, o Sindicato poderá exigir a devida comprovação da classificação apresentada.

**Parágrafo quarto.** Após o vencimento os valores serão corrigidos com multa moratória de 10% (dez por cento) e juros de 1% (um por cento) ao mês.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DA RELAÇÃO NOMINAL DOS EMPREGADOS

Os empregadores encaminharão ao SINCOMAR cópia das guias de contribuição sindical, confederativa e assistencial devidamente quitadas, com a relação nominal dos empregados e respectivos salários, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o recolhimento.

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

Os empregadores se obrigam a descontar e recolher a contribuição confederativa prevista no artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988, desde que haja sido criada através da competente assembleia geral do sindicato interessado, com notificação expressa ao empregador.

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DA TAXA DE CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL (CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL)

Por deliberação da Assembleia Geral Extraordinária da categoria profissional comerciária, para a qual todos os integrantes foram legalmente convocados, restou autorizada a cobrança da taxa de contribuição assistencial. O desconto da verba ora prevista se faz no estrito interesse da categoria profissional e se destina a financiar a atividade sindical desenvolvida pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Maringá – SINCOMAR, principalmente as atividades voltadas para a assistência aos membros da categoria e viabilização das negociações coletivas.

**Parágrafo primeiro.** A reversão salarial, de todos os integrantes da categoria, em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio de Maringá – SINCOMAR, independentemente de filiação ou não a este Sindicato, será devida conforme tabela regressiva, cujo percentual máximo é de 8% (oito por cento), sobre a remuneração “per capita” do empregado, excluindo-se as diferenças salariais havidas a partir do mês de junho de 2022 sendo que o valor do desconto não poderá exceder **R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais)** por empregado e deverá ser descontado pelo empregador na folha de pagamento do mês de **março/2023** e recolhido ao SINCOMAR até o dia **10/abril/2023**.

**Parágrafo segundo.** Em se tratando de empregado comissionado, o desconto previsto no parágrafo anterior dar-se-á sobre a média das variáveis (comissões e RSRs) auferidas nos últimos 03 (três) meses imediatamente anteriores ao do desconto. No caso de empregado que recebe salário misto ou seja, fixo acrescido de comissões, observar-se-á, igualmente, quanto a parte variável da remuneração, a média dos últimos 03 (três) meses, bem como o teto máximo e a não incidência do desconto sobre as diferenças salariais havidas a partir do mês de junho/2022, conforme previsão contida no parágrafo anterior.

**Parágrafo terceiro.** Aos empregados admitidos anteriormente a julho/2022 será devido o desconto da taxa de reversão no percentual máximo de 8%. Aos demais empregados admitidos na vigência do presente instrumento coletivo, ou seja, entre 1º/junho/2022 até 31/maio/2023, os descontos serão devidos observando-se a seguinte tabela regressiva:

Mês de desconto	Percentual	Mês de desconto	Percentual
jun/2022	8,00%	dez/2022	3,98%
jul/2022	7,33%	jan/2023	3,31%
ago/2022	6,66%	fev/2023	2,64%
set/2022	5,99%	mar/2023	1,97%
out/2022	5,32%	abr/2023	1,30%
nov/2022	4,65%	mai/2023	0,63%

**Parágrafo quarto.** Para cálculo do desconto da reversão salarial ora tratada considerar-se-á, para efeito de apuração, o mês posterior à admissão do empregado.

**Parágrafo quinto.** O empregado que já teve descontada a contribuição assistencial, em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio de Maringá – SINCOMAR, no período de vigência do presente instrumento, ficará isento de novo desconto, devendo a empresa comprovar tal situação perante a tesouraria da Entidade Sindical, no prazo máximo de 05 (cinco) dias antes do vencimento da obrigação.

**Parágrafo sexto.** Nos casos em que não tenha havido o recolhimento da reversão salarial por ocasião do pagamento das verbas rescisórias, face o atraso no fechamento da Convenção/Acordo, a reversão salarial deverá ser recolhida no ato do pagamento do complemento da rescisão, observando-se a base remuneratória do empregado e as disposições contidas nos parágrafos primeiro, segundo e terceiro da presente cláusula.

**Parágrafo sétimo.** Faculta-se aos empregados não associados a oposição ao desconto em folha de pagamento da reversão salarial/contribuição assistencial/contribuição negocial, a qual necessariamente dar-se-á no prazo de 10 (dez) dias contados do registro do presente Instrumento junto ao Ministério do Trabalho e Emprego. A oposição dar-

se-á individualmente mediante apresentação, pelo empregado opositor, de carta de oposição devidamente assinada, diretamente na sede do SINCOMAR, da qual deverá constar necessariamente o nome completo do empregado, o número de inscrição no PIS, número do CPF, a razão social do empregador, o número de inscrição no CNPJ/MF e o endereço deste. A oposição poderá ser enviada por meio postal desde que igualmente assinada, com firma reconhecida e AR - aviso de recebimento discriminando o conteúdo da correspondência, considerando-se a data da postagem como sendo da apresentação da oposição.

**Parágrafo oitavo.** O empregador somente se desobriga do recolhimento da reversão salarial mediante a apresentação, pelo empregado, do “recibo ou comprovante de entrega da carta de oposição” fornecido pelo SINCOMAR, ou pela apresentação do AR referente à postagem da carta de oposição na forma como previsto no parágrafo anterior.

**Parágrafo nono.** É vedado ao empregador ou seus representantes, assim considerados os gerentes, prepostos, pessoal da área de recursos humanos de escritório de contabilidade terceirizado, a adoção de quaisquer procedimentos visando a induzir os empregados em proceder oposição ao desconto, sendo-lhes vedado, ainda, a elaboração de modelo de documentos de oposição para serem copiados pelos empregados.

**Parágrafo décimo.** O empregador ou seus representantes que descumprirem a determinação do parágrafo anterior poderão ser responsabilizados, ficando submetidos a sanções administrativas e civis cabíveis, respondendo o empregador por multa correspondente ao maior piso salarial por empregado opositor, a qual reverterá em favor do SINCOMAR.

**Parágrafo décimo primeiro.** O SINCOMAR divulgará o presente Instrumento normativo e mais o que se refere às obrigações constantes nesta cláusula, não cabendo ao Sindicato Patronal ou ao empregador, qualquer ônus acerca de eventual questionamento judicial ou extrajudicial a respeito das contribuições ora fixadas, eis que se tratam de contribuições definidas pela assembleia da categoria profissional e sem a interferência/participação patronal.

**Parágrafo décimo segundo.** Em caso de não recolhimento até a data apazada, o empregador assume o ônus pelo descumprimento, responsabilizando-se pessoalmente pelo cumprimento da obrigação principal acrescida da multa no importe de 10% (dez por cento) para pagamento até o 30º (trigésimo) dia após o vencimento, e após, multa de 100% (cem por cento), acrescido ainda de correção monetária, bem como juros de mora a razão de 1% (um por cento) ao mês, que reverterá em favor do SINCOMAR, sendo vedado qualquer desconto do empregado.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DA AUTORIZAÇÃO PARA NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

Os acordos coletivos de trabalho que venham a ser celebrados durante a vigência da presente convenção coletiva de trabalho e desde que não tragam ônus aos empregados, mas apenas benefícios, como os ACTs para concessão de cesta básica, supressão de jornada aos sábados, participação nos lucros/resultados, entre outros, dispensarão a realização de assembleia específica. Neste caso os referidos ACTs serão posteriormente referendados pela assembleia geral da categoria a ser realizada para autorização da celebração da CCT 2023/2024. Tal disposição atende a decisão tomada na Assembleia Geral da categoria realizada no último dia quatro de abril de 2022, onde todos os comerciários representados, associados ou não, foram formalmente convocados.

## **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DA CÂMARA DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA**

Fica mantida a Câmara de Conciliação Trabalhista, conforme estabelece a Lei nº 9.958 de 12 de janeiro de 2000, órgão plurisindical, com personalidade jurídica própria e sem fins lucrativos, com o objetivo de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho que envolvem os integrantes da categoria profissional do Sindicato dos Empregados no Comércio de Maringá – SINCOMAR, e os integrantes da categoria econômica do Sindicato do Lojistas do Comércio e do Comércio Varejista de Maringá e Região – SIVAMAR.

**Parágrafo primeiro.** A Câmara de Conciliação iniciou seus trabalhos no mês de agosto de 2000, sendo composta paritariamente, por 02 (dois) membros titulares e 02 (dois) suplentes.

**Parágrafo segundo.** As normas de funcionamento da Câmara estão estabelecidas no Regulamento Interno, devidamente assinado pelos presidentes das entidades sindicais convenentes, e registrado no Cartório de Títulos e

Documentos, sob o n.º 240695, em 28 de junho de 2000, o qual passa a ser parte integrante desta convenção coletiva de trabalho.

**Parágrafo Segundo.** Durante todo o processo negocial, as partes estarão sempre assistidas por seus advogados. Na ausência destes, o SIVAMAR fornecerá advogado assistente ao empregador, sendo que ao empregado desassistido será indicado advogado pelo subseção local da Ordem dos Advogados do Brasil.

**Parágrafo Terceiro.** As composições celebradas perante a Câmara de Conciliação darão quitação unicamente aos valores/pedidos especificados no termo de acordo, salvo comprovação judicial da existência de fraude ou simulação.

**Parágrafo Quarto.** Toda tentativa de fraude/simulação será imediatamente informada ao Ministério Público do Trabalho e a subseção local da Ordem dos Advogados do Brasil para as providências pertinentes.

**Parágrafo Quinto.** Recomenda-se que toda a demanda trabalhista, antes de apresentada à Justiça do Trabalho, seja proposta perante a Câmara de Conciliação Trabalhista plurisindical para tentativa de conciliação, sendo obrigatória para os contratos de trabalho que contarem com prazo igual ou superior a 24 (vinte e quatro) meses de duração.

**Parágrafo Sexto.** Em havendo êxito na conciliação, as custas com a mediação serão suportadas pelo empregador conforme tabela já praticada na Câmara de Conciliação Trabalhista.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DAS PENALIDADES**

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, excluindo-se aquelas que já tenham penalidades específicas, ficam os infratores obrigados ao pagamento de multa convencional igual a 20% (vinte por cento) do menor piso salarial, que reverterá em favor do empregado prejudicado. Tal penalidade caberá por infração e por empregado prejudicado com eventual infringência.

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DA RENEGOCIAÇÃO**

Ocorrendo alterações substanciais nas condições de trabalho aqui negociadas, a qualquer título, haverá entre as partes renegociação e revisão do presente Instrumento.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - DO FORO COMPETENTE**

Para dirimir quaisquer dúvidas oriundas da aplicação da presente convenção coletiva de trabalho, as partes elegem em comum acordo o foro trabalhista da jurisdição de Maringá-PR., em suas respectivas jurisdições, com renúncia expressa aos demais por mais privilegiados que sejam.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO CONTRA A GRIPE "A" , "COVID19" E OUTRAS DOENÇAS**

Em cumprimento a recomendação do Ministério Público do Trabalho e considerando-se que mesmo passado o risco iminente de contaminação da Gripe "A" e "COVID-19", vivemos sob o risco de contaminação de várias outras formas de moléstias infectocontagiosas, o que é potencializado justamente em razão do clima típico de nossa região e visando resguardar a saúde dos empregados e clientes, os empregadores observarão as seguintes medidas de higiene:

a) Disponibilizar álcool em gel concentração de 70% (setenta por cento) em quantidade suficientes para a higienização das mãos dos empregados, terceirizados e clientes em todos os estabelecimentos e no local do evento;

b) Disponibilizar nos banheiros, destinados aos clientes ou empregados, sabão líquido e toalha de papel descartável para a higienização das mãos; e

c) Evitar a aglomeração de clientes e empregados em ambientes fechados sem ventilação adequada.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - DOS LIMITES À GUARDA DO PATRIMÔNIO**

Ao empregador é facultada a utilização de todos os meios para resguardar seu patrimônio, mas desde que não implique em afronta à dignidade de seus empregados - Enunciado 15ª da 1ª Jornada de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Aplica-se a todos os empregados a previsão contida no art. 373-A, VI da CLT – art. 5º, I da Constituição Federal.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - DA COMISSÃO INTERSINDICAL**

A “Comissão Intersindical para Estudos para a Saúde e Segurança do Trabalhador - CIESST”, cujo objetivo é elaborar estudos para a melhoria das condições de trabalho e posterior negociação coletiva, reunir-se-á ordinariamente a cada seis meses ou sempre que necessário e sua convocação será feita por qualquer um dos seus membros. As deliberações e conclusões da comissão acerca da implantação de novas condições de trabalho vinculam os segmentos convenentes e serão regulamentadas por meio da celebração de convenção coletiva de trabalho ou termo aditivo à presente convenção.

**Parágrafo primeiro.** A CIESST será composta por até 10 (dez) membros titulares e os respectivos suplentes, os quais serão indicados proporcionalmente pelos sindicatos signatários, podendo fazer-se assessorar por médicos, engenheiros do trabalho ou terceiros habilitados para tanto.

**Parágrafo segundo.** Poderá a comissão convidar entidades ou pessoas que atuem na área da saúde e segurança do trabalhador a participar e colaborar com o desenvolvimento dos seus estudos.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - DO FUNDO DE SOLIDARIEDADE**

As Entidades Convenentes promoverão aos trabalhadores e empregadores abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, assistência social e formação profissional.

**Parágrafo primeiro.** As empresas pagarão mensalmente a importância equivalente ao valor de R\$ 12,00 (doze reais) por empregado, reajustável anualmente;

**Parágrafo segundo.** A contribuição prevista nesta cláusula será exigível a partir da competência do mês de outubro de 2022, com vencimento no dia 10 de abril de 2023, e assim sucessivamente, mediante boleto disponível no site [www.sincomar.com.br](http://www.sincomar.com.br), no link Emissão de Guias “Instituto de Solidariedade”;

**Parágrafo terceiro.** As regras e critérios de utilização do Fundo, constarão em Regimento Interno do Instituto de Solidariedade.

**Parágrafo quinto.** O não recolhimento será passível de cobrança extrajudicial e/ou judicial, acrescidos de multa de 100% do valor inadimplido, por empregado e por mês inadimplente, acrescido de juros e correção monetária.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - DAS EMPRESAS E EMPREGADOS ABRANGIDOS**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange as empresas e empregados das respectivas categorias econômicas e profissionais, sediadas nos seguintes Shoppings:

**Vest Sul - Associação dos Lojistas do Cond. das Industrias do Vestuário de Maringá;**  
**Paraná Moda Park Shopping Atacadista - Associação dos Lojistas do Paraná Moda Park Shopping Atacadista;**  
**Moda Maringá Shopping - Associação dos Lojistas do Moda Maringá Shopping Atacadista.**

}

**MOACIR PAULO DE MORAIS**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE MARINGA**

**DERCILIO CONSTANTINO**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMERCIO E DO COMERCIO VAREJISTA E ATACADISTA DE MARINGA E REGIAO - SIVAMAR**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.