

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2019

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PA000277/2018  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 19/06/2018  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR024652/2018  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46222.001647/2018-82  
**DATA DO PROTOCOLO:** 05/06/2018

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

SINDICATO DOS TRAB NO COMERCIO DO MUNICIPIO DE CASTANHA, CNPJ n. 34.823.534/0001-30, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ELEONORA DO SOCORRO LOPES DOS SANTOS;

E

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE CASTANHAL, CNPJ n. 34.823.963/0001-07, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO JOSE BONIFACIO DE SOUZA;

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 março de 2018 a 28 de fevereiro de 2019 e a data-base da categoria em 01º de março.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES NO COMERCIO**, com abrangência territorial em **Castanhal/PA**.

### **Salários, Reajustes e Pagamento**

#### **Reajustes/Correções Salariais**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL**

#### **CAPÍTULO II – REMUNERAÇÃO – REAJUSTE SALARIAL**

Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, os salários dos integrantes das Categorias profissionais Demandantes obedecerão às seguintes regras:

Parágrafo primeiro: os salários ficarão distribuídos nas seguintes faixas:

FAIXA III: reajustado sendo observado o salário mínimo regional de R\$ 954,00 (novecentos e cinquenta e quatro reais).

FAIXA II: reajustado com percentual de 4,5% (quatro e meio por cento) sob o piso anterior de R\$ 1.179,93 (Um mil, cento e setenta e nove reais e

noventa e três centavos), que ficará em R\$1.233,03 (um mil duzentos e trinta e três reais e três centavos).

FAIXA I: reajustado com percentual de 4,5% (quatro e meio por cento) sob o piso anterior de R\$ 1.302,69 (Um mil, trezentos e dois reais e sessenta e nove centavos), que ficará em R\$1.361,31 (um mil trezentos e sessenta e um reais e trinta e um centavos).

FAIXA ESPECIAL: reajustado com o percentual de 4,5% (quatro e meio por cento) sob o piso anterior de R\$1.719,86 (Um mil, setecentos e dezenove reais e oitenta e seis centavos), que ficará em. R\$1.797,25 (um mil setecentos e noventa e sete reais e vinte e cinco centavos).

Parágrafo segundo: Fica acordado que a diferença de salário relativa ao reajuste salarial acordados nesta convenção, relativo aos meses de março e abril de 2018, deverão ser pagas na folha de junho até o dia 05 de julho de 2018.

## **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

### **CLÁUSULA QUARTA - FUNÇÕES**

#### **– FUNÇÕES**

As faixas de tabelas comportam as seguintes funções:

Parágrafo primeiro: FAIXA III – FAIXINEIRA, OFFICE-BOY, FISCAL DE ESTACIONAMENTO, ATENDENTE, SERVENTE, ZELADOR, VIGIA DO COMÉRCIO E FUNÇÕES SIMILARES.

Parágrafo segundo: FAIXA II – AUXILIAR DE ESCRITÓRIO, SECRETÁRIA, RECEPCIONISTA, EMPACOTADOR, EMBALADOR, CONFERENTE, AJUDANTE DE DEPÓSITO, AJUDANTE DE DEPÓSITO EM SERVIÇO INTERNO E EXTERNO.

Parágrafo terceiro: FAIXA I – VENDEDOR, BALCONISTA, FATURISTA, ANALISTA DE CRÉDITO, CAIXA, COBRADOR, ENC. DE ESTOQUE, ESTOQUISTA, REPOSITOR, ENC. DE SALÃO, MONTADOR EM GERAL, FISCAL DE LOJA, DEMONSTRADOR, OPERADOR DE COMPUTADOR, AÇOQUEIRO E/OU MAGAREFE, ENCARREGADO DE CAIXA EM GERAL, COLOCADOR DE ASSESSÓRIOS, VIDRACEIRO, PEDREIRO, PADEIRO, TÉCNICO DE REFRIGERAÇÃO.

Parágrafo quarto: o salário que trata o parágrafo terceiro da FAIXA I se sujeita as seguintes condições:

a) Os portadores de Diploma Profissional, expedido por estabelecimento de ensino reconhecido pelo Ministério de Educação e do Trabalho, receberão o Salário Profissional, após noventa dias de trabalho na mesma empresa;

b) Os empregados que não possuem Diploma de que trata a alínea anterior também farão jus ao Salário profissional, desde que comprovem em sua C.T.P.S., terem trabalhado pelo menos um ano na área comercial no mesmo ramo de negócio e mesma especialidade;

Parágrafo quinto: as EMPRESAS que possuem 02(dois ou menos funcionários não estão sujeitas às condições de que trata as cláusulas 1ª e 3ª.

Parágrafo sexto: ao gerente, assim considerado, os exercentes de cargos de gestão aos quais se equiparam, só produzirão efeitos quando o salário do cargo de confiança compreendendo a título de gratificação de função, se houver, não for inferior ao valor o respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).

Parágrafo sétimo: o pagamento da gratificação de função dispensa o controle da jornada de trabalho conforme artigo 62 da CLT. O empregado enquadrado nestas condições não tem direito a remuneração de horas além das normais (horas extras ordinárias).

A EMPRESA obriga-se a especificar no contrato de trabalho de seus empregados comissionistas a comissão ajustadas.

### **CLÁUSULA QUINTA - QUEBRA DE CAIXA**

#### **– QUEBRA DE CAIXA**

Os empregados que exercem a função de operadores de caixas, farão jus a um adicional de 5% (cinco por cento) do salário recebido pelo caixa.

## **CLÁUSULA SEXTA - DESPESAS DE VIAGENS**

### **– DESPESAS DE VIAGENS**

A EMPRESA fica obrigada a custear todas as despesas do colaborador quando este viajar em serviço da mesma, como alimentação, hospedagem, passagens, transportes no local.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - SALARIO DO SUBSTITUTO**

### **– SALÁRIO DO SUSTITUTO**

O salário do empregado substituto será igual ao do substituído, excluídas as vantagens pessoais, desde que, a substituição não seja meramente e eventual.

## **CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DE SALARIOS**

### **– PAGAMENTO DE SALÁRIO**

A EMPRESA efetuará o pagamento de salário dos seus empregados, impreterivelmente, até o 5º (quinto) dia do mês subseqüente da competência.

## **CLÁUSULA NONA - COMPROVANTE DE PAGAMENTOS**

### **– COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

As EMPRESAS fornecerão aos seus empregados, comprovantes de pagamentos ou documentos equivalentes, contendo, além da identificação da empresa, discriminação de todos os valores pagos e descontados no mês, bem como a função do empregado.

### **Descontos Salariais**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - DESCONTOS DE CHEQUES SEM FUNDOS**

### **– DESCONTOS DE CHEQUES SEM FUNDOS**

As EMPRESAS não descontarão de seus empregados que exerça a função de operador de caixa, o valor de mercadorias pagas com cheques sem fundos, devolvidos por insuficiência de fundos ou outro motivo, desde que obedecidas pelo empregado, às normas estabelecidas pela empresa.

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

### **13º Salário**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 13º SALARIO**

##### **– 13º SALÁRIO**

As EMPRESAS pagarão gratificação natalina (13º salário) a todos os empregados, em 02 (duas) parcelas: na folha de pagamento competência novembro, e a segunda até o dia 20 (vinte) de dezembro.

Parágrafo primeiro: o empregado que quiser o pagamento da primeira parcela de seu 13º salário por ocasião das férias, deverá comunicar a empresa, por escrito, no prazo de 60 (sessenta) dias antes do gozo das mesmas.

### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DESPESAS COM FUNERAL**

##### **– DESPESAS COM FUNERAL**

As EMPRESAS serão responsáveis com funeral de empregado que vier a falecer em consequência de acidente de trabalho, quando em serviço.

### **Ajuda de Custo**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXILIO CRECHE**

##### **– AUXÍLIO CRECHE**

Nas empresas com mais de 30 (trinta) empregadas-mães, obrigadas por lei ao sistema de creche, quando do retorno da licença gestação ao trabalho, a título de auxílio-creche, a empregada mãe deverá receber R\$ 114,95 (cento e quatorze reais e noventa e cinco centavos) mensalmente até o filho completar 06 (seis) meses de vida, dando-se por cumprida integralmente a legislação vigente sobre matéria com auxílio pecuniário aqui fixado.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONTRATO DE TRABALHO**

##### **– CONTRATO DE TRABALHO**

As EMPRESAS, quando firmarem contrato de trabalho, ficam obrigadas a fornecer cópias do documento que o empregado assinar.

## **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Políticas de Manutenção do Emprego**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO AS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA**

##### **– GARANTIA DE EMPREGO ÀS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA**

As EMPRESAS se comprometem a não demitir, salvo em caso de justa causa, o empregado que contar com mais de 10 (dez) anos de casa e esteja a 01 (um) ano ou menos, para adquirir o direito a aposentadoria integral ou por idade.

Parágrafo primeiro: o tempo de serviço para os efeitos de obtenção da mencionada garantias de emprego, deverá ser comprovada pelo empregado com documento fornecido pelo órgão previdenciário, ou seja, pelo INSS e desde que requerido dentro do mesmo prazo acima estabelecido.

Parágrafo segundo: a concessão acima cessará na data em que o empregado adquirir direito à aposentadoria, independente de requerê-la.

Parágrafo terceiro: a falta da comunicação do empregado eximirá as EMPRESAS de qualquer responsabilidade.

### **Estabilidade Serviço Militar**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - EMPREGADOS QUE RETORNAM DO SERVIÇO MILITAR**

##### **– EMPREGADOS QUE RETORNAM DO SERVIÇO MILITAR**

Será assegurado garantia de emprego, até 60 (sessenta) dias, ao empregado que retornar do serviço militar obrigatório.

### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONFERÊNCIA DE CAIXA**

##### **– CONFERÊNCIA DE CAIXA**

A conferência dos valores de caixa será realizado com a presença do operador (a) de caixa responsável, não podendo este, quando for impedido de acompanhar a conferência, ser responsabilizado por qualquer diferença porventura existente, devendo, em todos os procedimentos, tomar ciência formalmente.

### **Outras normas de pessoal**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CARTA DE REFERÊNCIA**

### **– CARTA DE REFERÊNCIA**

As EMPRESAS fornecerão carta de referencia aos seus empregados dispensados, quando solicitados por estes, informando o período trabalhado, a função desempenhada e abonando sua conduta, salvo quando da dispensa por justa causa.

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Duração e Horário**

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ADICIONAL NOTURNO**

### **– ADICIONAL NOTURNO**

Salva nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos sobre a hora diurna (Art. 73 CLT).

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - LABOR AOS FERIADOS**

### **– LABOR AOS FERIADOS**

Fica a autorizada a exigência do labor aos feriados no comércio, nas condições abaixo regulamentadas:  
Parágrafo primeiro: as EMPRESAS obrigam-se a adotar jornada de trabalho de 06 (seis) horas, obedecendo a intervalo de 15 (quinze) minutos conforme a legislação em vigor, para o labor nos feriados.  
Parágrafo segundo: as EMPRESAS se comprometem a abster-se de exigir o labor de seus empregados integralmente da categoria profissional nos seguintes feriados:

28 de janeiro – Aniversário de Castanhal;  
19 de março – São José (Padroeiro do município);  
01 de maio – Dia do Trabalhador;  
25 de dezembro – Natal;  
01 de janeiro – Confraternização universal.

Parágrafo terceiro: para os dias trabalhados nos feriados:

21 de abril – Tiradentes;  
15 de agosto – Adesão do Pará à independência;  
07 de setembro – Independência do Brasil;  
12 de outubro – N. Sra. Aparecida – Padroeira do Brasil;  
15 de novembro – Proclamação da República;  
08 de dezembro – Imaculada Conceição.

Fica acordado na presente Norma Coletiva, que as empresas remunerarão seus empregados nos feriados aqui definidos com diária do feriado trabalhado com acréscimo de 30% (trinta por cento).

Parágrafo quarto: as partes convencionam, de forma a melhor regulamentar o labor naqueles feriados em que este pode ser exigido, e, em observância ao que dispõe o parágrafo primeiro, que as empresas obedecerão necessariamente a jornada de 08h00min as 14h00min.

Parágrafo quinto: para as EMPRESAS atacadistas e distribuidoras, jornada de 06 (seis) horas por turno com intervalo de 15 (quinze) minutos.

Parágrafo sexto: as partes convencionam ainda, de forma a melhor regulamentar o labor aos domingos e em observância ao que dispõe a legislação vigente, que as empresas obedecerão necessariamente a jornada de 08h00min as 14h00min.

Parágrafo sétimo:

Parágrafo sétimo: Fica acordado que as empresas, no mês de outubro de 2018 farão a escala de revezamento ( art.386) da CLT para descanso semanal remunerado no dia, 28 de outubro de 2018 (domingo)

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALO PARA REPOUSO**

– INTERVALO PARA REPOUSO OU ALIMENTAÇÃO

O intervalo mínimo de 01 (uma) hora e no máximo de 02 (duas) horas, previsto no caput do art. 71 da CLT, para repouso ou alimentação do trabalhador.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA SEMANAL**

– JORNADA SEMANAL

A jornada de trabalho dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, salvo aqueles empregados que exerçam cargos de confiança e outros profissionais de categorias diferenciadas.

Parágrafo primeiro: as EMPRESAS, diante a natureza da atividade, ficam autorizadas a instituir jornada de trabalho em escalas de revezamento.

Parágrafo segundo: as EMPRESAS poderão adotar em suas lojas a jornada de trabalho em regime de 12 x 36 horas, garantindo o intervalo de 01 (uma) hora e assegurando-se o gozo do descanso semanal remunerado.

Parágrafo terceiro: aos empregados que exerçam as funções do cargo de vigia, ou qualquer outro de segurança da EMPRESA fica à jornada em regime de 12 x 36 em todos os dias do ano, em qualquer turno de trabalho, garantindo o intervalo de 01 (uma) hora para repouso e/ou alimentação.

### **Faltas**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADO MÉDICOS**

### **– ATESTADO MÉDICO**

O atestado médico deverá ser apresentado à EMPRESA, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, a partir da data de emissão, sob pena de não serem abonadas as faltas.

## **Outras disposições sobre jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONVOCAÇÃO ESPECIAL**

### **– CONVOCAÇÃO ESPECIAL**

Quando convocado para o trabalho ESPECIAL, a empresa obriga-se a fornecer ao trabalhador, refeição sem qualquer desconto em seu salário. Dispondo o empregado de 01 (uma) hora para esse fim.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS**

### **– PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS**

Nos dias normais as primeiras duas horas extras serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal. Os SÁBADOS a partir de 12 horas (meio-dia) e desde que exceda o limite de 44 horas semanais, terão acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

Parágrafo primeiro: as horas extras realizadas após o fechamento da folha de pagamento do mês em curso serão pagas em folha de pagamento do mês subsequente.

Parágrafo segundo: as EMPRESAS de comum acordo com o sindicato poderão implantar cumprindo as formalidades legais o banco de horas junto ao órgão competente.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INTERVALOS PARA AMAMENTAÇÃO**

### **– INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO**

Para amamentar o próprio filho, até que este complete 06 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 02 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um, de acordo com o art. 396 da CLT.



## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADOS ESTUDANTES /FALTAS ABONADAS**

### **– EMPREGADOS ESTUDANTES/FALTAS ABONADAS**

Consideram-se abonadas as faltas dos empregados estudantes, quando decorrentes do comparecimento às provas escolares prestadas em estabelecimentos de ensino oficial ou oficializadas, desde que avisado o empregador com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas da realização da prova e posteriormente comprovação em igual prazo.

Parágrafo único: a empresa não descontará na folha de pagamento, falta a internação, desde que comprovada, dos seus dependentes legais, cônjuge e filhos.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FERIAS**

As férias a serem concedidas aos empregados deverão, preferencialmente, ter o dia de seu início coincidente com o primeiro dia útil de cada mês, salvo necessidade de serviço que obrigue a fixação em outra data pela empresa.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Condições de Ambiente de Trabalho**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONDIÇÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL**

### **– CONDIÇÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL**

As EMPRESAS manterão seus esforços de permanente melhoria das condições de segurança, meio ambiente e saúde ocupacional consoante o que estabelece as suas políticas e diretrizes para estas áreas.

Parágrafo primeiro: as EMPRESAS fornecerão, a todos os seus empregados, sempre que o uso do uniforme for exigido, o fornecimento de 02 (dois) uniformes de cada vez, em período não inferior a 06 (seis) meses, além de ferramentas, utensílios e EPI (Equipamento de Proteção Individual), conforme a necessidade e sempre que exigidos pelas mesmas ou obrigados por Lei.

Parágrafo segundo: a durabilidade mínima do uniforme é de 06 (seis) meses, havendo necessidade de troca por responsabilidade do empregado antes do prazo pré-estabelecido, seja por perda, extravio ou inutilização total ou parcial, o empregado efetuará o pagamento em uma única parcela as peças do novo uniforme de acordo com tabela vigente de preço desse uniforme.

Parágrafo terceiro: os empregados obrigam-se a utilizar os EPI'S (Equipamentos de Proteção Individual) sempre que a tarefa exigir e a não utilização constitui ato de indisciplina, sujeitando as sanções da legislação em vigor.

Parágrafo quarto: os empregados poderão ser impedidos de trabalhar quando não se apresentarem ao serviço devidamente uniformizado ou sem os equipamentos EPI'S quando a função assim exigir, ou inclusive, se apresentarem sem condições de higiene ou de uso inadequado.

Parágrafo quinto: extinto ou rescendido o contrato de trabalho, o empregado fica obrigado a devolver o

EPI'S e uniformes pertencentes à empresa que estava sob sua responsabilidade. A não devolução dos referidos equipamentos e uniformes será cobrado os mesmos de acordo com os preços vigentes.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - SANITÁRIOS E ÁGUA POTÁVEL**

### **– SANITÁRIOS E ÁGUA POTÁVEL**

As EMPRESAS providenciarão em seus estabelecimentos bebedouros ou equivalentes, de água potável, bem como sanitários mistos, quando seus empregados forem de ambos os sexos.

## **Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA AOS ACIDENTADOS**

### **– ASSISTENCIA AOS ACIDENTADOS**

As EMPRESAS obrigam-se a transportar o empregado, e dar assistência, em caso de acidentes de trabalho, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste.

Parágrafo primeiro: ao empregado vítima de acidente de trabalho, as EMPRESAS fornecerão, sem ônus, os medicamentos prescritos em receituário médico, necessários para os primeiros 15 (quinze) dias de tratamento contados do acidente.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADO ACIDENTADO**

### **– EMPREGADO ACIDENTADO**

O empregado afastado do serviço por acidente de trabalho terá a estabilidade provisória nos termos assegurados na legislação previdenciária.

## **Relações Sindicais**

### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DAS LIBERAÇÕES SINDICAIS**

### **– DAS LIBERAÇÕES SINDICAIS**

As relações sindicais com as empresas e entidades demandantes, além do disposto na legislação vigente,

serão norteadas pelo seguinte exposto:

Parágrafo primeiro – ACESSO LIVRE: os representantes sindicais terão livre acesso em todas as dependências da empresa, nos locais de trabalho dos empregados, inclusive em alojamentos e áreas afins, acompanhados ou não de membros de assessores, notadamente médicos, engenheiros, advogados ou técnicos de segurança de trabalho, para fins de verificações do cumprimento da legislação vigente e da presente Norma Coletivos, desde que solicitado 24 (vinte e quatro) horas antes por escrito devidamente protocolado na empresa.

Parágrafo segundo - COMISSÃO BILATERAL: fica instituída uma comissão bilateral composta por 06 (seis) membros. Sendo 03 (três) indicados pelo sindicato demandante e 03 (três) pelo sindicato patronal, para conciliar as divergências surgidas no decorrer da aplicação da presente Norma Coletivas e da legislação vigente, nos termos do art. 613, V, da CLT, reunindo-se ordinariamente a cada 03 (três) meses, e extraordinariamente sempre que necessário por conveniência das partes.

Parágrafo terceiro: os benefícios atingidos pela presente Norma Coletiva de Trabalho terão sua eficácia a partir do seu depósito no órgão competente.

Parágrafo quarto: as EMPRESAS são obrigadas a terem conhecimento e, terem cópia da presente Norma Coletiva.

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - LIBERAÇÃO SINDICAL**

##### **– LIBERAÇÃO SINDICAL**

As EMPRESAS concordam em liberar, sem prejuízo da remuneração do empregado, os dirigentes sindicais e/ou delegados sindicais, indicados pelo Sindicato, que poderão deixar de comparecer ao serviço por motivo de participar em seminários, congressos e reuniões sindicais, até o máximo de 30 (trinta) dias ao ano, em período nunca superior a 10(dez) dias consecutivos, desde que tais eventos não impliquem em custos para a mesma.

Parágrafo único: o Sindicato enviará comunicação à área de Recursos humanos da empresa, no prazo mínimo de 72 (setenta e duas) horas antes da data do evento, informando o local do evento e o nome dos envolvidos.

### **Disposições Gerais**

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO**

#### **– CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO**

As partes se obrigam a observar fiel e rigorosamente a presente Convenção, por expressar o ponto de equilíbrio entre elas.

Parágrafo primeiro: havendo necessidade de regulamentação de qualquer cláusula da Convenção Coletiva de Trabalho, esta não poderá ser feita de forma formalmente.

Parágrafo segundo: obriga-se o sindicato, antes de qualquer questionamento, a tentar a negociação amigável, o que deverá ser manifestada formalmente.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MULTA**

##### **– MULTA**

Fica estipulada multa de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário mínimo vigente, por infração que deverá ser revestida em favor da parte prejudicada a ser paga pela parte que descumprir qualquer cláusula, deste acordo observando o disposto no art. 619, ambos da CLT.

Parágrafo único: a parte prejudicada deverá notificar a outra que terá de 10 (dez) dias para justificar ou regularizar.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FORO**

##### **– FORO**

As partes contratantes reconhecem que o foro competente para dirimir eventuais controvérsias oriundas do cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho é a JUSTIÇA DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO (Vara do Trabalho de Castanhal).

E por estarem assim acordadas, as partes convenientes, por seus representantes legais, firmam a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, cuja vigência se dará a partir de 01 de março de 2018 a 28 de fevereiro de 2019. SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CASTANHAL, Antonio José Bonifácio de Souza – Presidente – CPF: 108.051.502-00. SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO DO MUNICÍPIO DE CASTANHAL, Eleonora do Socorro Lopes dos Santos – Presidente – CPF: 296.158.422-68

**ELEONORA DO SOCORRO LOPES DOS SANTOS**

Presidente

**SINDICATO DOS TRAB NO COMERCIO DO MUNICIPIO DE CASTANHA**

ANTONIO JOSE BONIFACIO DE SOUZA  
Presidente  
SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE CASTANHAL

**ANEXOS**  
**ANEXO I - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO ASSINADA - PDF**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA DE ASSEMBLÉIA CAMPANHA SALARIAL 2018/2019**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO III - LISTA DE PRESENÇA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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