

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2022**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PA000012/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 12/01/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR061842/2021  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13620.100039/2022-94  
**DATA DO PROTOCOLO:** 12/01/2022

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

FEDERACAO DOS TRABALHADORES NO COMERCIO E SERVICOS DOS ESTADOS DO PARA E AMAPA, CNPJ n. 04.135.729/0001-26, neste ato representado(a) por seu ;

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO E SERVICOS DO ESTADO DO PARA / SEC PA, CNPJ n. 04.975.652/0001-00, neste ato representado(a) por seu ;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMERCIO DO MUNICIPIO DE ABAETETUBA, BARCARENA, MOJU, ACARA E IGARAPE-MIRI., CNPJ n. 63.886.311/0001-10, neste ato representado(a) por seu ;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMERCIO LOJISTA DO M BE, CNPJ n. 34.918.227/0001-32, neste ato representado(a) por seu ;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMERCIO DE BENS E SERVICOS DO MUNICIPIO DE PARAUPEBAS-PA, CNPJ n. 83.211.573/0001-91, neste ato representado(a) por seu ;

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE TUCUMA E REGIOES PA, CNPJ n. 13.609.197/0001-02, neste ato representado(a) por seu ;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMERCIO E SERVICOS DO MUNICIPIO DE MARITUBA E REGIAO, CNPJ n. 23.603.717/0001-23, neste ato representado(a) por seu ;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMERCIO TRABALHADORES EM SETORES FRIGORIFICOS E COMERCIO DE ALIMENTACAO DO MUNICIPIO DE REDENCAO E REGIAO - PARA, CNPJ n. 34.670.869/0001-65, neste ato representado(a) por seu ;

SINDICATO DOS EMP NO COM DE CAP E REG GUAJ SALG E BRAG , CNPJ n. 34.921.882/0001-40, neste ato representado(a) por seu ;

SINDICATO DOS EMPREG NO COM DO MUN DE MARABA E SUL PARA , CNPJ n. 84.139.401/0001-17, neste ato representado(a) por seu ;

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

E

MAGAZINE LUIZA S/A , CNPJ n. 47.960.950/0001-21, neste ato representado(a) por seu ;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

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

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s)

categoria(s) **COMÉRCIO EM GERAL**, com abrangência territorial em **Abaetetuba/PA, Abel Figueiredo/PA, Acará/PA, Afuá/PA, Água Azul do Norte/PA, Alenquer/PA, Almeirim/PA, Altamira/PA, Anajás/PA, Ananindeua/PA, Anapu/PA, Augusto Corrêa/PA, Aurora do Pará/PA, Aveiro/PA, Bagre/PA, Baião/PA, Bannach/PA, Barcarena/PA, Belém/PA, Belterra/PA, Benevides/PA, Bom Jesus do Tocantins/PA, Bonito/PA, Bragança/PA, Brasil Novo/PA, Brejo Grande do Araguaia/PA, Breu Branco/PA, Breves/PA, Bujaru/PA, Cachoeira do Arari/PA, Cachoeira do Piriá/PA, Cametá/PA, Canaã dos Carajás/PA, Capanema/PA, Capitão Poço/PA, Castanhal/PA, Chaves/PA, Colares/PA, Conceição do Araguaia/PA, Concórdia do Pará/PA, Cumarú do Norte/PA, Curionópolis/PA, Curralinho/PA, Curuá/PA, Curuçá/PA, Dom Eliseu/PA, Eldorado do Carajás/PA, Faro/PA, Floresta do Araguaia/PA, Garrafão do Norte/PA, Goianésia do Pará/PA, Gurupá/PA, Igarapé-Açu/PA, Igarapé-Miri/PA, Inhangapi/PA, Ipixuna do Pará/PA, Irituia/PA, Itaituba/PA, Itupiranga/PA, Jacareacanga/PA, Jacundá/PA, Juruti/PA, Limoeiro do Ajuru/PA, Mãe do Rio/PA, Magalhães Barata/PA, Marabá/PA, Maracanã/PA, Marapanim/PA, Marituba/PA, Medicilândia/PA, Melgaço/PA, Mocajuba/PA, Moju/PA, Mojuí dos Campos/PA, Monte Alegre/PA, Muaná/PA, Nova Esperança do Piriá/PA, Nova Ipixuna/PA, Nova Timboteua/PA, Novo Progresso/PA, Novo Repartimento/PA, Óbidos/PA, Oeiras do Pará/PA, Oriximiná/PA, Ourém/PA, Ourilândia do Norte/PA, Pacajá/PA, Palestina do Pará/PA, Paragominas/PA, Parauapebas/PA, Pau D'Arco/PA, Peixe-Boi/PA, Piçarra/PA, Placas/PA, Ponta de Pedras/PA, Portel/PA, Porto de Moz/PA, Prainha/PA, Primavera/PA, Quatipuru/PA, Redenção/PA, Rio Maria/PA, Rondon do Pará/PA, Rurópolis/PA, Salinópolis/PA, Salvaterra/PA, Santa Bárbara do Pará/PA, Santa Cruz do Arari/PA, Santa Izabel do Pará/PA, Santa Luzia do Pará/PA, Santa Maria das Barreiras/PA, Santa Maria do Pará/PA, Santana do Araguaia/PA, Santarém Novo/PA, Santarém/PA, Santo Antônio do Tauá/PA, São Caetano de Odivelas/PA, São Domingos do Araguaia/PA, São Domingos do Capim/PA, São Félix do Xingu/PA, São Francisco do Pará/PA, São Geraldo do Araguaia/PA, São João da Ponta/PA, São João de Pirabas/PA, São João do Araguaia/PA, São Miguel do Guamá/PA, São Sebastião da Boa Vista/PA, Sapucaia/PA, Senador José Porfírio/PA, Soure/PA, Tailândia/PA, Terra Alta/PA, Terra Santa/PA, Tomé-Açu/PA, Tracuateua/PA, Trairão/PA, Tucumã/PA, Tucuruí/PA, Ulianópolis/PA, Uruará/PA, Vigia/PA, Viseu/PA, Vitória do Xingu/PA e Xinguara/PA.**

## **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL E GARANTIA MÍNIMA**

Os Pisos Salariais e as Garantias Mínimas dos empregados da empresa e dos vendedores/montadores comissionistas puros, vigentes a partir de 01/01/2022, serão de R\$ 1.430,00 (hum mil quatrocentos e trinta reais).

**Parágrafo Primeiro** – Caso o valor dos pisos estabelecidos em convenções coletivas seja maior que o piso convenicionado neste acordo, a empresa deverá ajustar o valor ao piso pactuado nas convenções coletivas do município de cada localidade.

**Parágrafo Segundo** – Será antecipado o pagamento de um abono indenizatório no ano de 2021, referente aos meses de setembro a dezembro, no valor de R\$ 300,00 reais, divididos em 02 parcelas, sendo a primeira parcela paga na folha de pagamento de outubro/2021 e a segunda na folha de pagamento de dezembro/2021.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUARTA - EMPREGADOS COMISSIONADOS**

**Fica acordado que a remuneração total dos empregados comissionados será a composição da comissão do percentual sobre a venda de produtos/serviços somado as premiações, ficando garantido sempre os valores estabelecidos pelo Acordo Coletivo de Trabalho.**

**Parágrafo único: Caso a remuneração total do empregado (soma da comissão do percentual sobre a venda de produtos/serviços e premiações) não atinja o piso mínimo estabelecido neste Acordo, a empresa compromete-se a complementar a diferença, garantindo que o empregado receba o piso previsto no Acordo Coletiva de Trabalho local para a função**

#### **CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

A empresa fornecerá aos seus empregados, comprovantes de pagamento nos quais constem os salários recebidos, horas extras, comissões, adicionais, descontos especificados, além de outros títulos que acresçam ou onerem a remuneração.

#### **DESCONTOS SALARIAIS**

#### **CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS DE CHEQUES SEM FUNDO**

A empresa não poderá descontar de seus empregados caixas, vendedores ou balconistas, o valor de mercadorias pagas com cheques devolvidos por insuficiência de fundos, ou outro motivo, desde que obedecidas pelo empregado as normas estabelecidas pela empresa.

#### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES E FGTS**

A empresa estabelecida fora do Estado do Pará, fica obrigada a recolher a contribuição sindical, quando for o caso, previdência social e FGTS, referentes a empregados e empregadores, no município do Estado onde tenha filial ou representação. **Parágrafo único** – Possuindo a empresa várias filiais no Estado do Pará, os recolhimentos de que trata esta cláusula poderão ser centralizados em Belém.

#### **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

#### **CLÁUSULA OITAVA - ANUÊNIO**

A empresa pagará a seus empregados com mais de 1 ano de contrato, um adicional mensalmente equivalente a 1% do piso salarial da categoria.

## OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA NONA - QUEBRA DE CAIXA

Os empregados, operadores de caixa, farão jus ao valor de **R\$ 114,00 (cento e quatorze reais)**.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A conferência dos valores do caixa será sempre realizada na presença do respectivo operador e, se houver impedimento por parte da empresa, ficará aquele isento de qualquer responsabilidade.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** se a empresa não descontar de seus empregados as eventuais diferenças de caixa, não está sujeita ao pagamento da indenização por "quebra-de-caixa" prevista no "caput" desta cláusula

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA - TICKET-ALIMENTAÇÃO

A empresa concederá aos seus empregados, com mais de 90 dias de emprego, o ticket-alimentação, por mês, no valor **R\$ 300,00 (trezentos reais)**, com contribuição do empregado de 1% de acordo com a lei do PAT, cujo pagamento, mensal, ocorrerá até o dia 10 (dez) de cada mês.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A empresa poderá implementar o benefício, na forma prevista no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, por seus próprios meios ou por intermédio de empresa especializada, contratadas para esse fim, observando para este fim a legislação em vigor sobre a matéria.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Resta convencionado que nas localidades que não disponham de fornecedores de alimentação que possam operar no sistema do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, a empresa poderá realizar o pagamento em espécie, tendo esta verba natureza indenizatória, para todos os fins, não integrando, portanto, a remuneração para nenhum fim.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A empresa poderá optar, a seu critério, pela aplicação do presente benefício nos moldes e forma estabelecidos pelo PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR – PAT, ressalvando-se que o benefício em questão não substitui o dever previsto no caput da presente cláusula e que o benefício possui natureza indenizatória e não integram a remuneração do empregado para nenhum fim de direito.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PLANO MÉDICO

A empresa Magazine Luiza disponibilizará aos seus empregados, com mais de noventa dias de contrato, Plano de Saúde conforme sua opção, com co-participação e regras internas de fornecimento.

## AUXÍLIO MATERNIDADE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO CRECHE / CHEQUE MÃE

A empresa se compromete a conceder o auxílio creche, aqui denominado de **CHEQUE MÃE**, nas condições abaixo:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A concessão do benefício Cheque Mãe visa permitir maior atenção e acompanhamento de seu(s) filho(s), bem como auxiliá-las nos custos relativos ao desenvolvimento, educação e cuidado com os filhos de até 10 anos e 11 meses de idade.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Observados os termos e condições do presente acordo, o benefício Cheque Mãe, não constitui verba salarial tendo caráter exclusivamente indenizatório e social, sendo constituído de valor fixo mensal, concedido à empregada-mãe que possua mais de 6 (seis) meses de empresa e que tenham filhos com até 10 anos e 11 meses de idade (em caso de filho portador de deficiência não há limite de idade) e desde que comprovem a realização de despesas com creches e/ou instituições de ensino reconhecidas e devidamente registradas na forma da legislação aplicável.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Não terão direito ao recebimento do Cheque Mãe as empregadas-mães que se encontrem ou venham a ser afastadas do trabalho por doença ou acidente de trabalho. Durante o período de afastamento o benefício Cheque Mãe será suspenso até que se verifique o retorno da empregada-mãe ao trabalho.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Para recebimento do benefício Cheque Mãe, a empregada-mãe deverá manter o cadastro atualizado do(s) seu(s) filho(s) sistema da EMPREGADORA, disponibilizando ainda cópias da certidão de nascimento e da carteirinha de vacinas do(s) filho(s).

**PARÁGRAFO QUINTO:** Durante a vigência do presente acordo, o valor do benefício Cheque Mãe será fixo e independentemente do número de filhos que a respectiva empregada-mãe tenha.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Para empregadas-mães já beneficiadas de auxílio ou reembolso creche, o valor do Cheque Mãe será a diferença entre o valor de **R\$ 400,00 (quatrocentos reais)** e o custo incorrido pela EMPREGADORA com auxílio ou reembolso creche à respectiva empregada-mãe. Portanto, o valor do respectivo benefício creche deverá ser considerado e abatido do montante a ser concedido a título de Cheque Mãe, sendo este complementar ao primeiro, não cumulativo.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** Para que não ocorra duplicidade(s) de pagamento(s), os valores aqui estabelecidos, deverão ser considerados e compensados dos valores que vierem a ser previstos na norma da Convenção Coletiva de Trabalho aplicável, seja a título de auxílio e/ou reembolso creche, bem como de benefício Cheque Mãe.

**PARÁGRAFO OITAVO:** Os mesmos benefícios aqui estabelecidos para as empregadas/mães serão estendidos aos empregados/pais que tenham a guarda legal do filho (a) e aos filhos que possuam deficiência, sem limite de idade do filho, seguindo as demais regras desse acordo coletivo

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA

A empresa fornecerá a todos os seus empregados um seguro de vida sem custo, com indenização para a família de R\$ 12.000,00 (Doze mil Reais) em caso de falecimento do empregado.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CARTA DE REFERENCIA

A empresa se obriga a fornecer cartas de referência aos seus empregados despedidos, quando a demissão ocorrer a pedido ou sem justa causa, se solicitada pelo interessado.

## RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

## CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

Quando os serviços forem realizados em condições insalubres e que exijam equipamentos de proteção individual, tais como aqueles realizados em depósitos de carga pesada, almoxarifados em idênticas situações e câmaras, e ainda outros definidos nas Normas Regulamentadoras sobre a espécie, comprometem-se os empregadores a fornecerem gratuitamente, todo o equipamento de proteção individual exigido pelas referidas NR's.

## ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - EMPREGADO QUE RETORNA DO SERVIÇO MILITAR

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

## OUTRAS ESTABILIDADES

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - UNIFORMES GRATUITOS

A empresa fornecerá, gratuitamente, quando de uso obrigatório, pelo menos dois uniformes por ano a seus empregados,

**Parágrafo segundo:** A empresa não fornecerá sapatos, meias, cintos ou outras peças ao Empregado, posto que não serão exigidos para compor o uniforme.

## JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DO TRABALHO EM DIAS DE FERIADOS

A empresa e suas filiais poderão funcionar normalmente em feriados, com turnos de 6 horas, entre 8h as 18h, assegurando o intervalo de 15 (quinze) minutos conforme legislação vigente observando as seguintes regras:

- a) Poderá a empresa conceder para compensar o feriado trabalhado a devida folga compensatória em outro dia da semana subsequente, hipótese em que ficará obrigada ao pagamento indenizatório de uma diária no valor **de R\$ 50,00 (cinquenta reais)**;
- b) Se não concedida a folga compensatória de que trata a alínea "a" supra, a empresa ficará obrigadas ao pagamento como extras, desde a primeira hora trabalhada nestes dias, com o acréscimo de 100% sobre a hora normal, além do pagamento indenizatório de uma diária correspondente ao valor de um 1/30 avos do salário mínimo vigente;
- c) Não será permitida a abertura da empresa nos seguintes feriados: No Município de Belém-PA e Região Metropolitana, no CÍRIO DE NOSSA SRA. DE NAZARÉ NO ANO DE 2021; SEGUNDA-FEIRA (24/10/2022) DO RECÍRIO DE NOSSA SENHORA DE NAZARÉ, em razão da antecipação do dia do comércio, conforme dispõe a Cláusula decima quinta; 25 DE DEZEMBRO 2021; 01 DE JANEIRO 2022; SEXTA-FEIRA SANTA; 01 DE MAIO 2022.
- d) Em razão dos turnos, dos refeitórios e transporte, a jornada de trabalho para os empregados dos Centros de Distribuição nos feriados poderá ser de 6 horas acrescida de 2 horas extras ou em jornada de 12 x 36 com turnos ininterruptos das 07-19hs /19-07h.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO DE VIGIAS**

A jornada de trabalho dos empregados que exerçam as funções de vigia ou fiscal de loja, poderá ser de 12 (doze) horas de trabalho contínuo, por 36 (trinta e seis) horas de folga.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO TRABALHO AOS DOMINGOS**

Fica autorizado o trabalho aos domingos, com turnos de 6 horas aos empregados, entre 8h as 18h, sendo que os empregados que trabalharem no domingo terão direito a uma folga compensatória ou pagamento das horas extras trabalhadas.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DIA DO COMERCIÁRIO**

Para dar ao comerciário uma compensação pela passagem do seu dia, comemorado no dia 30 de outubro de cada ano, nos termos em que prevê o artigo 7º, da Lei nº 12.790, de 14 de março de 2013, a empresa, obedecerá as regras da Convenção Coletiva local.

## **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS**

As horas extras diárias serão remuneradas com acréscimo de 50% (Cinquenta Por Cento), e, eventualmente, apenas no caso de haver, inevitavelmente, prorrogação para além de duas horas, as demais serão remuneradas com acréscimo 60% (Sessenta Por Cento), sobre o valor da hora de trabalho normal.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALO PARA REFEIÇÃO**

Com fundamento no inciso III, do artigo 611-A da CLT, empregados e empregadores de comum acordo, poderão reduzir até a metade o período do intervalo para refeição de que trata o caput do artigo 71 da CLT, desde que garantido o tempo para o empregado se utilize o refeitório da empresa ou na falta desse assegure condições para empregado se alimentar fora em tempo hábil e sem desconforto.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A redução do intervalo para refeição poderá ocorrer, na vigência de regra normativa, em caráter definitivo ou por prazo determinado, podendo ser revogado pelo empregador com aviso de 30 dias.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A redução do intervalo poderá ser ajustada com todos os empregados ou com apenas alguns deles, a critério do empregador.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os empregados que tiveram o intervalo reduzido, terão a sua jornada de trabalho diária reduzida proporcionalmente, sem prejuízo do salário.

## **CONTROLE DA JORNADA**

## CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS

A empresa poderá adotar o sistema de compensação de jornada de trabalho de que trata o artigo 59 da CLT, dispensando-se o acréscimo de salário, desde que o excesso de horas de um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 90 dias meses, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do caput desta cláusula, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUTORIZAÇÃO PARA SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

Fica a empresa, pelo presente acordo, autorizada a adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, na forma dos dispositivos da Portaria MTE n.º 373/2011.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O uso da faculdade prevista no caput desta cláusula implica a presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual, convencionada ou acordada vigente no estabelecimento, respeitando-se, sempre, as disposições constantes nesta convenção na cláusula denominada "HORAS EXTRAS", e seus parágrafos.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Deverá ser disponibilizada ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Na adoção de sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, os empregadores deverão zelar para que tais sistemas não admitam:

- a) restrições à marcação do ponto;
- b) marcação automática do ponto;
- c) exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada;
- d) a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Para fins de fiscalização, os empregadores deverão, aos sistemas alternativos eletrônicos, observar:

- I - estar os mesmos disponíveis no local de trabalho;
- II - permitirem a identificação de empregador e empregado;
- III - possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado, às solicitações de auditor fiscal trabalhista.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Pelas disposições contidas nesta cláusula, as regras sobre "ponto eletrônico" e outras correlatas/cabíveis, contidas na Portaria n.º 1.510, de 21 de agosto de 2009, não serão exigíveis da empresa abrangida por este Acordo Coletivo de Trabalho, por força de ajuste entre os convenientes e dos ditames da citada Portaria MTE n.º 373/2011.

## JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 oficializado, desde que avisado o empregador com antecedência de 48 horas da realização da prova e posterior comprovação em igual prazo.

## **RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL**

Para a manutenção do Sistema Confederativo de representação Sindical Profissional, a empresa deverá proceder como abaixo exposto:

a) Descontar diretamente dos salários dos seus empregados abrangidos pelo presente acordo, em folha de pagamento, o valor que corresponde a 2% (dois por cento) do total da remuneração do empregado, limitado a R\$ 40,00 (quarenta reais), a título de contribuição assistencial profissional, a contar do mês de setembro de 2021, que será distribuído da seguinte forma: 80% para o sindicato demandante e 20% para Federação dos Trabalhadores no Comercio de Bens e Serviços dos Estados do Pará e Amapá;

b) Os recolhimentos da contribuição de que trata a alínea anterior (Contribuição Confederativa Profissional) deverão ser feitos em guia expedida pelo sindicado acordante, com a indicação da conta e agência bancária correspondente, ou diretamente na conta bancaria das entidades sindicais de acordo com os municípios onde as empresas estão instaladas, conforme descritas a seguir:

b.1 Abel Figueiredo, Acará, Afuá, Água Azul Do Norte, Alenquer, Almeirim, Altamira, Anajás, Anapu, Aveiro, Bagre, Bannach, Barcarena, Belterra, Bom Jesus Do Tocantins, Brasil Novo, Brejo Grande Do Araguaia, Breu Branco, Bujaru, Cachoeira Do Arari, Cachoeira Do Piriá, Capitão Poço, Chaves, Colares, Conceição Do Araguaia, Concórdia Do Pará, Cumaru Do Norte, Curionópolis, Curuá, Curuçá, Eldorado Do Carajás, Faro, Floresta Do Araguaia, Garrafão Do Norte, Goianésia Do Pará, Gurupá, Igarapé-Açu, Inhangapi, Itaituba, Itupiranga, Jacareacanga, Jacundá, Juruti, Magalhães Barata, Maracanã, Marapanim, Medicilândia, Moju, Mojuí Dos Campos, Monte Alegre, Muaná, Nova Esperança Do Piriá, Nova Ipixuna, Novo Progresso, Novo Repartimento, Óbidos, Oriximiná, Ourém, Ourilândia Do Norte, Pacajá, Palestina Do Pará, Pau D'Arco, Piçarra, Placas/PA, Ponta De Pedras, Portel, Porto De Moz, Prainha, Rio Maria, Rurópolis, Salvaterra, Santa Bárbara Do Pará, Santa Cruz Do Arari, Santa Isabel do Pará, Santa Luzia Do Pará, Santa Maria Das Barreiras, Santa Maria Do Pará, Santo Antônio Do Tauá, São Caetano De Odivelas, São Domingos Do Araguaia, São Domingos Do Capim, São Francisco Do Pará, São Geraldo Do Araguaia, São João Do Araguaia, São Miguel Do Guamá, São Sebastião Da Boa Vista, Sapucaia, Senador José Porfírio, Soure, Tailândia, Terra Alta, Terra Santa, Tomé-Açu, Trairão, Tucuruí, Ulianópolis, Uruará, Vigia, Vitória Do Xingu, depósito na conta da Caixa Econômica Federal, Ag: 0022, Op: 003, C/C: 501608-2, em nome do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO E SERVIÇOS DO ESTADO DO PARÁ, CNPJ: 04.975.652/0001-00;

b.2 BELÉM, depósito na conta corrente da Caixa econômica Federal, Ag: 0022, OP: 003, C/C: 928-2, em nome do SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO LOJISTA DO MUNICIPIO DE BELÉM, CNPJ: 34.918.227/0001-32;

b.3 ABAETETUBA, depósito na conta da Caixa Econômica Federal, Ag: 0023, OP: 003, C/C: 314-0, em nome do SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO DE ABAETETUBA, BARCARENA, MOJÚ, ACARÁ E IGARAPÁ-MIRI, CNPJ: 63.886.311/0001-10;

b.4 PARAUPEBAS, depósito na conta Caixa Econômica Federal, Ag: 3145, OP: 003, C/C: 273-0, em nome do SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO DE PARAUPEBAS, CNPJ: 83.211.573/0001-91;

b.5 RONDON DO PARÁ/DOM ELISEU, depósito na conta do Banco do Brasil, Ag: 1342-0, C/C: 24.714-6, em nome do SINDICATOS DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO DE RONDON E SUDESTE DO PARÁ, CNPJ: 07.635.366/0001-86;

b.6 SANTAREM, depósito na conta da Caixa econômica Federal, Ag: 0026, OP: 003, C/C: 264-6, em nome do SINDICATOS DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SANTARÉM, CNPJ: 04.542.619/0001-89;

b.7 CAPANEMA, depósito na conta da Caixa Econômica Federal, Ag: 0025, OP: 003, C/C: 333-7, em nome do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CAPANEMA, REGIÃO GUAJARINA, SALGADO E BRAGANÇA, CNPJ: 34.921.882/0001-40;

b.8 TUCUMÃ, depósito na conta da Caixa Econômica Federal, Ag: 3575, OP: 003, C/C: 931-8, em nome do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE TUCUMÃ E REGIÃO, CNPJ: 13.609.197/0001-02;

b.9 MARITUBA, depósito na conta da Caixa Econômica Federal, Ag: 3200, OP: 003, C/C: 2505-4, em nome do SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO SERVIÇOS DO MUNICÍPIO DE MARITUBA E REGIÃO, CNPJ: 23.603.717/0001-23;

b.10 REDENÇÃO, depósito na conta da Caixa Econômica Federal, Ag: 0994, OP: 003, C/C: 746-3, em nome do SINDICATOS DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO, TRABALHADORES EM SETORES FRIGORIFICOS E COMÉRCIO DE ALIMENTAÇÃO NO MUNICIPIO DE REDENÇÃO E REGIÃO NO ESTADO DO PARÁ, CNPJ: 34.670.869/0001-65;

b.11 CAMETA, BAIÃO, MOCAJUBA, LIMOEIRO DO AJURU, OEIRAS DO PARÁ, CANAÃ DO CARAJAS e demais municípios onde não há representação sindical local serão representados pela FETRACOM e o depósito efetuado na conta da Caixa Econômica Federal, Ag: 0022, OP: 003, C/C: 501620-1, em nome da FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO E SERVIÇOS DOS ESTADOS DO PARÁ E AMAPÁ, CNPJ: 04.135.729/0001-26;

b.12 MARABÁ, depósito na conta da Caixa Econômica Federal, Ag: 0683, OP: 003, C/C: 2044-2, em nome do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO MUNICÍPIO DE MARABA e SUL DO PARA - SINDECOMAR, CNPJ n. 84.139.401/0001-17, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANDRESCA SOUZA DE LIMA;

c) fica assegurado o direito de oposição pelos empregados, a ser formalizado de forma individual ao sindicato, no prazo de até 10 dias contados da homologação junto ao sistema mediador da SRTE/PA.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - MENSALIDADE SOCIAL**

A empresa efetuará os descontos em folha de pagamento das mensalidades de associados ao sindicato profissional, mediante autorização expressa dos mesmos, repassando os valores até o dia 10 do mês seguinte ao desconto

### **DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA GARANTIA DE APLICAÇÃO DAS CONDIÇÕES MAIS BENÉFICAS**

Caso os benefícios previstos nas cláusulas do TICKET ALIMENTAÇÃO, AUXILIO CRECHE, e SEGURO DE VIDA estabelecidos nas CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO das entidades signatárias do presente acordo seja maior que as convencionada neste instrumento, a empresa deverá imediatamente reajusta-los, objetivando igualar os valores, em obediência ao princípio da aplicação das condições mais benéfica.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PREVALÊNCIA DO ACORDO COLETIVO SOBRE A CONVENÇÃO COLETIVA**

O presente Acordo Coletivo substitui na sua integralidade as Convenções Coletivas da categoria dos comerciários

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA GERAL

Fica estipulada multa no percentual de 25% do salário profissional, por descumprimento e por trabalhador, que será revertida na proporção de 50% em favor da entidade sindical profissional e 50% em favor do empregado prejudicado, sem prejuízo dos direitos decorrentes do não cumprimento do disposto no presente acordo coletivo de trabalho.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Não incidirá na multa prevista no caput desta cláusula a empresa que descumprir qualquer dispositivo deste instrumento em relação a todos os seus empregados e, notificada por escrito pelo sindicato profissional, regularizar sua situação no prazo máximo assinalado por este último de 30 (trinta) dias, visto que o sindicato (sabendo que muitas vezes descumprimentos são involuntários e motivados por erros ou lapsos de próprios empregados – da Seção de Pessoal, por exemplo) se obriga antes de ajuizar qualquer ação de cumprimento coletivo que questione a multa, a notificar e conceder o prazo citado para a correção do erro ou lapso.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS - LGPD

Em face da Lei nº 13.709/18 e atos normativos dela decorrentes, as entidades convenentes fixam, conforme disposições contidas nos artigo 7º, inciso I, artigo 11, inciso I, c/c artigo 9º, § 3º da referida Lei, que os dados pessoais dos empregados, tais como nome, CPF, endereço residencial e todos os dados necessários para atender às normas e regras de segurança exigidas pelos tomadores de serviço, operadora/administradora de benefícios, sindicato laboral e outros estritamente ligados à atividade, poderão ser compartilhados sempre que necessário e quando autorizados em assembleia geral da categoria, assim entendida largo senso, ou quando vinculados diretamente à relação mantida por sua empregadora e seus clientes e fornecedores, tendo em conta a atividade por ela exercida e as necessidades de segurança da informação. Do mesmo modo, tocará aos seus empregados estrita observação de tal conduta, no exercício dos seus cometimentos funcionais, quando do acesso a dados de terceiros, direta ou indiretamente ligados à empregadora e/ou a sua atividade junto aos clientes tomadores de seus serviços, sob pena de responsabilidade pessoal.

Parágrafo único: para sua segurança jurídica, a empresa poderá incluir esse item no contrato de trabalho firmado com o empregado

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - SANITÁRIOS MASCULINOS / FEMININOS E ÁGUA POTÁVEL

A empresa providenciará em seus estabelecimentos, bebedouros ou equivalentes de água potável, bem como sanitários masculinos e femininos, quando seus empregados forem de ambos os sexos.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - OBRIGAÇÃO DE CUMPRIMENTO

A empresa se obriga ao cumprimento do presente acordo, ficando cientes que, por se tratar de norma de relações de trabalho, estão sujeitas à fiscalização do Ministério do Trabalho, que em caso de descumprimento poderá autuar e multar, seja por não aplicação, recolhimento de contribuições ou reajustamentos.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DA HOMOLOGAÇÃO**

O ato de assistência sindical na rescisão contratual do empregado que tenha 12 meses ou mais de contrato de trabalho, poderá a critério da empresa, ser realizado na entidade sindical profissional, dentro do prazo legal.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DA ULTRATIVIDADE**

O presente acordo só perderá sua validade quando o novo acordo for assinado ou em caso de frustradas as negociações, através de sentença normativa proveniente de dissídio coletivo ajuizado junto ao TRT da 8ª Região.

**JOSE FRANCISCO DE JESUS PANTOJA PEREIRA**  
**PRESIDENTE**  
**FEDERACAO DOS TRABALHADORES NO COMERCIO E SERVICOS DOS ESTADOS DO PARA E AMAPA**

**IVAN DUARTE PEREIRA**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO E SERVICOS DO ESTADO DO PARA / SEC PA**

**MARCILENE DIAS OLIVEIRA**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMERCIO DO MUNICIPIO DE ABAETETUBA, BARCARENA, MOJU, ACARA E IGARAPE-MIRI.**

**JESUS SANTOS SANTANA**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMERCIO LOJISTA DO M BE**

**ADENILTON ALVES DE FREITAS**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMERCIO DE BENS E SERVICOS DO MUNICIPIO DE PARAUAPEBAS-PA**

**FABIO MARCELO MARQUES DE SOUZA**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE TUCUMA E REGIOES PA**

**RAIMUNDO NAZARENO MACEDO CARDOSO**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMERCIO E SERVICOS DO MUNICIPIO DE MARITUBA E REGIAO**

**JONILSON VANDERLEY DE SOUZA CARNEIRO**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMERCIO TRABALHADORES EM SETORES FRIGORIFICOS E COMERCIO**  
**DE ALIMENTACAO DO MUNICIPIO DE REDENCAO E REGIAO - PARA**

**HERBSON FONSECA DIAS**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS EMP NO COM DE CAP E REG GUAJ SALG E BRAG**

**ANDRESCA SOUZA DE LIMA**  
**SECRETÁRIO GERAL**  
**SINDICATO DOS EMPREG NO COM DO MUN DE MARABA E SUL PARA**

**ELEONORA DO SOCORRO LOPES DOS SANTOS**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS TRAB NO COMERCIO DO MUNICIPIO DE CASTANHA**

**ROMEO ROMULO RUGGIERO**  
**DIRETOR**  
**MAGAZINE LUIZA S/A**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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