

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** MA000028/2014  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 13/02/2014  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR001872/2014  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46223.000875/2014-00  
**DATA DO PROTOCOLO:** 13/02/2014

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

**TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)**

**Processo n°: e Registro n°:**

**Processo n°:** 46223002337201441e **Registro n°:** MA000080/2014

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DOS MUNICIPIOS DE TIMON E REGIAO LESTE MARANHENSES, CNPJ n. 10.143.322/0001-43, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). VALDEILSON DA COSTA E SILVA;

E

FEDERACAO DO COMERCIO DO ESTADO DO MARANHAO, CNPJ n. 06.052.757/0001-05, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE ARTEIRO DA SILVA;

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 setembro de 2013 a 31 de outubro de 2014 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Os Comerciantes e Prestadoras de Serviço dos Municípios de Timon, Parnarama e Matões**, com abrangência territorial em **Matões/MA, Parnarama/MA e Timon/MA**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Fica estabelecido o piso salarial para a Categoria Profissional a partir de 01 de novembro de 2013 até 31 de outubro de 2014 o valor de R\$ 780,00 (setecentos e oitenta reais) para o comércio em geral, e de R\$ 790,00 (setecentos e noventa reais) para os minimercados e supermercados que possuírem mais de 10 (dez) empregados.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Fica garantido entre as partes que em 01 de novembro de 2013 os salários dos trabalhadores abrangidos pela presente CCT, que percebam o salário superior ao piso da categoria serão reajustados, aplicando-se

o percentual de 8% (oito por cento) sobre o salário do mês anterior, deduzindo-se as antecipações, excetuando-se os aumentos espontâneos e os decorrentes de promoções.

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

### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DOS SALARIOS**

O pagamento dos salários será efetuado até o quinto dia útil do mês e quando não efetuados por depósito bancário, deverão ser pagos no local de trabalho, dentro de horário de serviço, dando prioridade para o primeiro expediente.

## **REMUNERAÇÃO DSR**

### **CLÁUSULA SEXTA - REMUNERAÇÃO RESCISORIA**

Para efeito de rescisão de contrato de trabalho a maior remuneração será composta por: salário base, horas extras, repouso semanal remunerado, adicional noturno, adicional insalubridade, adicional de periculosidade, gratificações, produtividade, comissões, quebra de caixa, prêmio.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - QUEBRA DE CAIXA**

Fica assegurada aos empregados que efetivamente exerçam e os que venham exercer, na vigência da presente Instrumento Coletivo, a função de Caixa, o direito a um adicional, a título de quebra de caixa, no percentual de 15% (quinze por cento), que incidirá sobre o seu salário mensal.

Não será permitido o desconto no salário do trabalhador, quando o caixa apresentar sobra.

A conferência dos valores de caixa deverá ser realizada na presença do responsável pelo caixa e constando sua assinatura no documento respectivo. Caso não seja cumprida esta norma, o empregado ficará isento de qualquer responsabilidade.

### **CLÁUSULA OITAVA - DESCONTOS INDEVIDOS**

É vedado às empresas descontarem dos seus empregados às importâncias correspondentes a cheques devolvidos de clientes por insuficiência de fundos ou irregularidade outras, desde que cumpridas às normas internas da empresa que deverão ser repassadas por escrito e com o ciente do empregado, quando do recebimento dos cheques.

Não é permitido o desconto nos salários dos trabalhadores abrangidos pelo presente Instrumento Coletivo, por quaisquer danos que venham ocorrer dentro das empresas que não sejam de responsabilidade dos mesmos.

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

### **CLÁUSULA NONA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

As empresas, com mais de 10 empregados, fornecerão aos seus funcionários holerite ou documento similar discriminando todos os valores pagos, bem como os descontos efetuados.

As empresas, com até 10 (dez) empregados, quando solicitadas, fornecerão ao empregado o estabelecido no caput.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA - 13ª SALARIO, LICENÇAS, FÉRIAS, AVISO PRÉVIO E RESCISÕES CONTRATUAIS**

Os empregados que são remunerados mediante comissão ou comissão mais salário fixo, prêmio, gratificação e horas-extras habituais, os cálculos referidos no título dessa cláusula, serão feitos pela média das 03 (três) últimas remunerações que antecede o cálculo da respectiva verba, dividido-a pelo coeficiente 03 (três).

Fica assegurada a aplicação da mesma média de cálculo acima discriminado na apuração do valor de maior remuneração para fins rescisórios.

### **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE HORA EXTRA**

As horas extraordinárias eventualmente trabalhadas serão pagas com o adicional de 55% (cinquenta e cinco por cento) sobre a hora normal com o limite de 02 (duas) horas diárias.

O cálculo do valor da hora extra será feito somando o salário base com todos os adicionais legais como: quebra de caixa, adicional noturno, insalubridade, periculosidade, gratificação de função, produtividade etc.

As empresas que tenham acima de dez empregados serão obrigadas a adotarem registro de controle de ponto, nos termos da portaria 1.510/2009 do MTE.

### **COMISSÕES**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - GARANTIA MINIMA AO COMISSIONISTA**

Aos vendedores que ganham a base de comissão, ou comissão mais salário fixo, a empresa se obrigará a anotar na sua CTPS.

O Empregado comissionista fica isento de qualquer penalidade pelo não pagamento de vendas a prazo, desde que cumpridas as normas internas da empresa, a exceção nos estornos de comissões, nos casos de devolução de mercadoria e do cancelamento da venda, devendo ser comunicado ao empregado responsável pela mesma.

As empresas fornecerão mensalmente aos vendedores, controle de produtividade individual.

### **AUXÍLIO TRANSPORTE**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALES TRANSPORTE**

Fica assegurado aos comerciários e prestadores de serviços, vale transporte em número suficiente a assegurar o deslocamento casa-trabalho e vice-versa, inclusive no repouso intrajornada, desde que necessário.

Quando esse deslocamento prejudicar o período de descanso intrajornada do empregado, a Empresa

deverá fornecer alimentação ao empregado.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXILIO FUNERAL**

No caso de falecimento do empregado, o empregador auxiliará nas despesas de funeral com um piso salarial da Categoria Profissional, ficando excluídos da obrigação os empregadores que mantêm seguro de vida gratuito, subsidiado ou que ofereçam condições mais favoráveis ao trabalhador.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CARTA DE RECOMENDAÇÃO**

Para os empregados demitidos sem justa causa, as empresas fornecerão Carta de Recomendação no ato da rescisão contratual.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PROJEÇÃO E DISPENSA DO AVISO PREVIO**

O empregado demitido sem justa causa no trintídio anterior a data base da categoria terá direito ao pagamento da indenização adicional no valor de sua maior remuneração nos termos do art. 9º da Lei n.º 7.238/84.

O aviso prévio proporcional deverá ser considerado para efeito dessa contagem, projetando-se no tempo de serviço para todos os efeitos legais.

O empregado fica dispensado do cumprimento do prazo do aviso prévio em caso de pedido de dispensa e/ou no caso de demissão, desde que tenha obtido novo emprego devidamente comprovado, ficando desobrigado a prestar o cumprimento do restante do aviso ou pagá-lo em dinheiro, bem como a empresa em caso de demissão.

O empregado em caso de demissão a pedido comunicará ao empregador no prazo de 30 (trinta) dias, embora conte tempo de serviço superior a 01 (um) ano.

## **ESTÁGIO/APRENDIZAGEM**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - EMPREGADO ESTUDANTE**

O horário de trabalho do empregado estudante do ensino fundamental ou médio não poderá exceder as 18:00 horas de segunda à sexta-feira durante o período letivo nem será incluído em escala de revezamento que prejudique suas atividades escolares.

Ao empregado que venha a obter aprovação em curso superior, devidamente matriculado, não poderá a empresa alterar a sua jornada de trabalho, bem como colocar em escala de revezamento, que venha a prejudicar o horário do curso.

Aos empregados estudantes que vierem prestar exames vestibulares devidamente comprovados será assegurado o direito ao abono de faltas nos dias das provas desde que o empregador seja comunicado com antecedência mínima de 48 horas.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CBO

Fica assegurado que as empresas anotarão na Carteira de Trabalho e Previdência Social de seus empregados, o cargo para o qual fora contratado, conforme títulos e códigos constantes na Classificação Brasileira de Ocupações – CBO.

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PRAZO, DOCUMENTOS NECESSÁRIOS A HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DO CONTRATO TRABALH

No ato da Homologação do Contrato de Trabalho a empresa deverá apresentar os seguintes documentos:

- a) Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho - TRCT- em 04 vias carimbadas e assinadas pelo empregador ou por representante quando declarada sua competência;
- b) Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS - com as anotações devidamente atualizadas;
- c) Notificação do aviso-prévio em três vias;
- d) Extrato para fins rescisórios da conta vinculada do empregado no FGTS, devidamente atualizado;
- e) Guia de recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição Social;
- f) Comunicação da dispensa (CD) e Requerimento do Seguro Desemprego, para fins de habilitação quando devido;
- g) ASO - Atestado Médico de Saúde Ocupacional demissional, conforme determina a NR 7, da Portaria nº. 3.214/78;
- h) Ato Constitutivo do Empregador - Procuração ou Preposto;
- i) Demonstrativo de parcelas variáveis consideradas para fins de cálculos dos valores devidos na rescisão contratual, computados todos os adicionais legais e anotados no verso do termo rescisório;
- j) No ato da Homologação, a empresa deverá comprovar os recolhimentos das Contribuições sindicais devidas a esta Entidade Sindical;
- k) Quando o empregado for menor, este deverá estar acompanhado dos pais, ou responsável legal;
- l) A quitação da rescisão contratual será efetuada através de DINHEIRO (Moeda corrente no País), ou apresentação do comprovante de depósito na conta salário;
- m) Carta de Recomendação;
- n) Ficha ou livro de Registro de empregados;

O procedimento de homologação somente será realizado com a documentação completa.

As empresas deverão homologar as rescisões dentro dos prazos legais, mesmo mediante depósito em conta salário, conforme os seguintes prazos: aviso prévio indenizado, prazo de dez dias, a contar do 1º dia útil após a sua comunicação, e aviso prévio trabalhado no 1º dia útil após o término do aviso.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA PRE- APOSENTADORIA**

Fica assegurada a garantia no emprego aos empregados nos 24 (vinte e quatro) meses anteriores à aquisição do direito à aposentadoria por tempo de serviço, salvo nos casos de demissões por justa causa ou a pedido do empregado.

### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADA GESTANTE**

É vedado a empresa exigir de suas funcionárias atestado de laqueadura de trompas, testes de gravidez ou qualquer outra imposição contrária aos preceitos constitucionais concernentes aos direitos individuais, ao princípio de igualdade entre os sexos e à proteção à maternidade.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADO SUBSTITUTO**

Enquanto perdurar a substituição, que não tenha caráter eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - HORARIO DE FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO, MINIMERCADOS E SUPERMERCADOS**

Os estabelecimentos comerciais sediados em Timon-MA funcionarão de segunda à sexta-feira, das 08h00min às 18h00min, com intervalo para repouso e alimentação, o qual será no mínimo de 1 (uma) hora e não podendo exceder de 2 (duas) horas. Aos sábados funcionará das 08h00min às 14h00min, com jornada de 4 (quatro) horas, ficando garantida uma jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais aos seus empregados, conforme Lei 12.790/2013.

Fica vedada abertura do comércio aos DOMINGOS E FERIADOS, exceto quando autorizado em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho específica.

Fica autorizado o funcionamento do comércio nos feriados dos dias 19.03.2014, quarta-feira, (Dia de São José), com abertura normal até às 18h00min, com jornada de 08 (oito) horas e dia 16.08.2014, sábado, (Dia do Evangélico), com abertura normal até às 14h00min, com jornada de 04 (quatro) horas, mediante pagamento das horas trabalhadas com incidência de 100% (cem por cento) calculadas sobre as horas normais.

Fica convencionado que a partir de 1º de novembro de 2013, o horário de funcionamento dos minimercados e supermercados que adotarem turnos de revezamento será o seguinte: de segunda-feira à sábado, das 07h:00min às 21h:00min horas, e aos domingos o horário será das 07h:00min às 13h:00min.

Os empregados que trabalharem aos domingos o farão de forma alternada e terão uma folga

compensatória de um (01) de um dia da semana subsequente ao domingo trabalhado.

Para minimercados e supermercados que não adotarem turnos de revezamento, o horário de funcionamento será o seguinte: de segunda-feira a sexta-feira das 08h:00min às 18h:00min e aos sábados 08h:00min às 12h:00min, bem como não poderão trabalhar aos domingos e feriados.

Fica Proibido o funcionamento dos minimercados e supermercados nas seguintes datas: 25/12/2013, 01/01/2014, 04/03/2014, 18/04/2014 e 01/05/2014.

O funcionamento dos minimercados e supermercados nos demais feriados será no horário das 07h:00min às 13h:00min, sendo que as horas trabalhadas deverão ser pagas com acréscimos de 100% (cem por cento) do valor da hora normal.

As empresas poderão adotar como jornada diária de trabalho de seus empregados, além das 8 horas previstas na legislação, a jornada diária de 07h20min, totalizando, em qualquer situação, 44 horas semanais. Poderão ainda, adotar jornada diária de 06 horas.

## **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CARNAVAL, SEMANA SANTA, VÉSPERAS DO DIA DAS MÃES, PAIS E CRIANÇAS, NATALINO**

As empresas abrangidas por este instrumento coletivo de trabalho no período do carnaval funcionarão no sábado, com jornada única de 04 (quatro) horas, limitando-se até às 14h00min (quatorze) horas, somente reabrindo na quarta-feira a partir das 12h00min, fechando às 18h00min, no segundo expediente. Na Semana Santa, o comércio funcionará na quinta-feira santa, com jornada única de 04 (quatro) horas não ultrapassando às 14h00min, reabrindo somente na segunda-feira, sendo considerado repouso semanal remunerado os dias que, conforme esta cláusula permanecerem fechados.

Os minimercados e supermercados que possuírem mais de 10 (dez) empregados, bem como as farmácias ficam desobrigados do cumprimento desta cláusula.

Fica autorizado o funcionamento do comércio nos sábados na véspera dos dias: das mães, dia dos pais e dia das crianças, até às 18h00min, com acréscimo de até 04 (quatro) horas na jornada normal, mediante pagamento de horas extras, com incidência de 55% (cinquenta e cinco por cento) calculadas sobre as horas normais.

Os minimercados e supermercados que possuírem mais de 10 (dez) empregados, bem como as farmácias ficam desobrigados do cumprimento desta cláusula.

Nos dias 16, 17, 18, 19, 20 e 23 de dezembro, de expediente normal, o comércio funcionará com acréscimo de 02 (duas) horas.

Nos sábados 14 e 21 de dezembro, o comércio funcionará com jornada de 08 (oito) horas diárias, não podendo ultrapassar às 18h00min.

Nos domingos 08 e 15 de dezembro, o comércio funcionará com jornada de 08 (oito) horas diárias, não podendo ultrapassar às 18h00min. Cada domingo trabalhado será pago uma indenização no valor de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais) ao empregado, e deverá, ainda, ser compensado com 01 (um) dia de folga na semana subsequente.

As horas extras trabalhadas durante o período natalino em número não superior a 20 (vinte) horas serão compensadas com as folgas do carnaval e semana santa do ano de 2014.

Havendo demissão antes da data prevista para a compensação, as horas efetivamente trabalhadas serão pagas no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre a

hora normal.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - JORNADA DO VIGILANTE COMERCIAL**

Fica estabelecida a escala de revezamento de 12/36, duração do trabalho não superior a 180 (cento e oitenta) horas mensais, com o pagamento do adicional noturno no percentual de 20% (vinte por cento), calculado sobre as horas noturnas.

Fica assegurado aos vigilantes que trabalhem escala de revezamento de 12/36, em jornada noturna, 11 horas de trabalho por turno.

As empresas prestarão assistência jurídica aos seus empregados que exercem efetivamente a função de vigilante comercial, sempre que, no exercício de suas funções e em defesa dos legítimos interesses das empresas, incidirem na prática de ato que os levem a responder qualquer ação penal.

### **FALTAS**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTAS PARA LEVAR O FILHO AO MÉDICO**

Fica estabelecido o abono de falta ao comerciário no caso de necessidade de acompanhamento de filhos menores de 15 (quinze) anos de idade, em caso de cirurgia, com comprovação médica.

### **• SOBREAVISO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISO**

As empresas permitirão afixar em seus quadros de avisos, cartazes e comunicações expedidas pelo Sindicato Laboral de interesse dos empregados, sempre em local de bom acesso e que permitam fácil leitura por parte dos empregados.

Fica assegurada a entrada dos dirigentes sindicais nas dependências das empresas no horário comercial para entrega de material informativo da categoria.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - REUNIÕES E DIA DO COMERCÁRIO**

Fica estabelecido que as reuniões com o comparecimento obrigatório dos empregados deverão ser realizadas durante a jornada normal de trabalho, ou se fora do horário normal, será pago como hora extra, excetuando-se os cargos de confiança.

Fica assegurado o fechamento obrigatório de todas as empresas abrangidas pelo presente Instrumento coletivo de trabalho, em homenagem ao DIA DO COMERCÁRIO, a última segunda-feira do mês de outubro, sendo considerado repouso semanal remunerado, inclusive para os comissionistas.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - BALANÇO PATRIMONIAL**

As empresas fornecerão lanche e transporte aos empregados no final do trabalho, nos dias de balanço em que ocorre a prorrogação do horário, compreendido entre as 13h às 22h, sendo que o lanche será fornecido até a primeira hora extra trabalhada.

As empresas poderão, durante três sábados por ano, funcionar até as 22h, conforme o caput da cláusula, com pagamento de horas extras, fornecimento de lanche e transporte, nos termos acima referidos, mediante comunicação à entidade laboral.

As empresa do ramo de supermercado terão horário flexibilizado para o seu balanço.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TOLERÂNCIA SOBRE O ATRASO NO TRABALHO**

Fica estabelecida uma tolerância de 10 (dez) minutos diários a todos os empregados no comércio de Timon e Região Leste que por ventura venham se atrasar ao trabalho em função de imprevisto com transporte, saúde, etc.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DESCONTOS EM FÉRIAS**

Eventuais suspensões disciplinares ocorridas no período de aquisição de férias, não serão descontadas no gozo das mesmas, nem tampouco do respectivo pagamento, a fim de evitar uma dupla punição do empregado.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORME**

As empresas que estabelecerem ou exigirem uso obrigatório de uniforme no trabalho deverão fornecê-lo no modelo adotado (camisa, calça, calçado, crachá e gravata) gratuitamente, 02 (dois) por ano, sem ônus para o empregado.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS**

Serão aceitos pelas empresas para todos os efeitos os atestados fornecidos por médicos.

## **RELAÇÕES SINDICAIS LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

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

Serão liberados, tendo os respectivos pontos abonados, os Dirigentes Sindicais da Categoria Profissional para comparecimento em congresso ou reuniões sindicais, durante 12 (doze) dias ao ano, no máximo um empregado por empresa. A entidade laboral deverá comunicar a empresa por escrito com antecedência de 72 horas.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONCILIAÇÃO**

As conciliações das divergências surgidas entre as partes referentes à aplicação dos dispositivos do presente Instrumento Coletivo de Trabalho serão processadas obedecendo ao disposto no artigo 615 da CLT.

### **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FISCALIZAÇÃO**

À Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado do Maranhão, caberá a fiscalização do presente Instrumento Coletivo e aplicação de suas penalidades.

### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PENALIDADE**

O descumprimento do presente Instrumento Coletivo de Trabalho, no todo ou em parte, sujeitará a parte infratora ao pagamento de multa de 20% (vinte por cento) do piso da categoria e, em caso de reincidência, em 30% (trinta por cento), calculada de acordo com o número de trabalhadores prejudicados. As importâncias reverterão em favor do Sindicato laboral.

**VALDEILSON DA COSTA E SILVA  
PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DOS MUNICIPIOS DE TIMON E REGIAO LESTE MARANHENSES**

**JOSE ARTEIRO DA SILVA  
PRESIDENTE  
FEDERACAO DO COMERCIO DO ESTADO DO MARANHAO**