

LOND/DRT-PR
46293.004267/2010-17
/ /2010
12 NOV. 2010

**AO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO****REQUERIMENTO DE REGISTRO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO****Nº DA SOLICITAÇÃO: MR055056/2010**

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE LONDRINA**, CNPJ n. **78.637.824/0001-64**, localizado (a) à Rua Fernando de Noronha - até 813/814, 207, Centro, Londrina/PR, CEP 86.020-300, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). **JOSE LIMA DO NASCIMENTO**, CPF n. 045.633.799-72, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 20/04/2010 no município de Londrina/PR;

E

**SIND DO COM VAREJ DE VEIC PECAS E ACES P VEIC NO EST PR**, CNPJ n. 76.682.236/0001-17, localizado (a) à Rua Anne Frank - de 2061/2062 a 4279/4280, 3223, Boqueirão, Curitiba/PR, CEP 81.650-020, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). **WANDERLEY ANTONIO NOGUEIRA**, CPF n. 111.858.999-87;

nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 11, de 2009, da Secretaria de Relações do Trabalho, reconhecem como válido e requerem o REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO transmitida ao Ministério do Trabalho e Emprego, por meio do sistema MEDIADOR, sob o número MR055056/2010, na data de 29/10/2010, às 17:26:31.

\_\_\_\_\_, 29 de outubro de 2010.



**JOSE LIMA DO NASCIMENTO**  
Presidente

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE LONDRINA**

**WANDERLEY ANTONIO NOGUEIRA**  
Presidente

**SIND DO COM VAREJ DE VEIC PECAS E ACES P VEIC NO EST PR**

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2010/2011

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR004071/2010  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 12/11/2010  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR055056/2010  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46293.004267/2010-17  
**DATA DO PROTOCOLO:** 12/11/2010

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE LONDRINA, CNPJ n. 78.637.824/0001-64, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE LIMA DO NASCIMENTO;

E

SIND DO COM VAREJ DE VEIC PECAS E ACES P VEIC NO EST PR, CNPJ n. 76.682.236/0001-17, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a).

WANDERLEY ANTONIO NOGUEIRA;

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 1º de maio de 2010 a 30 de abril de 2011 e a data-base da categoria em 1º de maio.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Empregados no Comércio do Plano da CNTC**, com abrangência territorial em **Alvorada do Sul/PR, Arapongas/PR, Bela Vista do Paraíso/PR, Cafeara/PR, Cambé/PR, Centenário do Sul/PR, Florestópolis/PR, Ibiporã/PR, Itaguajé/PR, Jaguapitã/PR, Jardim Olinda/PR, Londrina/PR, Lupionópolis/PR, Miraselva/PR, Nossa Senhora das Graças/PR, Paranapoema/PR, Pitangueiras/PR, Porecatu/PR, Prado Ferreira/PR, Primeiro de Maio/PR, Rolândia/PR, Sabáudia/PR, Santa Inês/PR, Santo Inácio/PR, Sertanópolis/PR e Tamarana/PR.**

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Assegura-se, a partir de **1º DE MAIO DE 2010**, aos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho remunerado por salário fixo e como garantia mínima aos comissionistas o salário normativo de **R\$700,00 (Setecentos Reais)**.

**Parágrafo Único.** Fica estabelecida garantia de valor mínimo ao piso salarial da categoria, igual ao menor salário pago a todo trabalhador adulto no País, por jornada integral, acrescido de 20% (vinte por cento).

## Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos, ou a parte fixa dos salários de MAIO de 2009, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, serão reajustados em 1º DE MAIO DE 2010, com a aplicação do percentual de **7,00% (sete inteiros por cento)**.

Aos empregados admitidos após 1º DE MAIO DE 2009, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao seu tempo de serviço, conforme tabela abaixo:

MÊS DE ADMISSÃO	TOTAL ACUMULADO
MAIO/2009	7,00 %
JUNHO/2009	6,67 %
JULHO/2009	6,29 %
AGOSTO/2009	5,89 %
SETEMBRO/2009	5,16 %
OUTUBRO/2009	4,84 %
NOVEMBRO/2009	4,47 %
DEZEMBRO/2009	3,97 %
JANEIRO/2010	2,79 %
FEVEREIRO/2010	1,93 %
MARÇO/2010	1,36 %
ABRIL/2010	0,76 %

### CLÁUSULA QUINTA - COMPENSAÇÕES

A correção salarial ora estabelecida sofrerá a compensação de todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória concedidos pelo empregador, desde Maio de 2009. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade.

As condições de antecipação e reajuste dos salários aqui estabelecidas, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial ocorrentes no mês de Maio de 2010.

As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após Maio de 2010 serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

## Pagamento de Salário – Formas e Prazos

### CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Nos comprovantes de pagamento - contracheques ou recibos - deverão constar a identificação do empregado e do empregador, o mês de referência, as importâncias pagas, os respectivos títulos, os descontos feitos, com a indicação de sua razão ou destino e os valores dos recolhimentos do INSS e FGTS; no caso do empregado comissionista deverá constar, ainda, o valor das vendas do mês sobre as quais foram calculadas as comissões e o repouso semanal remunerado.

### CLÁUSULA SÉTIMA - MORA SALARIAL

Os salários, líquidos e certos, não pagos até o 5º (quinto) dia útil posterior a seu vencimento, serão devidos com juros moratórios de 0,50% (cinquenta centésimos por cento) ao dia.

## Descontos Salariais

## **CLÁUSULA OITAVA - DESCONTOS**

Os empregadores poderão descontar dos salários dos seus empregados, desde que por eles devida e expressamente autorizados, importâncias correspondentes a seguros, parcela atribuível aos obreiros relativas a planos de saúde e vales-farmácia.

### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

## **CLÁUSULA NONA - DIFERENÇAS SALARIAIS**

As diferenças salariais havidas a partir do mês de MAIO/2010, decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, poderão ser pagas até a data limite para pagamento dos salários do mês de NOVEMBRO/2010, sem quaisquer acréscimos ou penalidades.

Parágrafo Único – Os complementos das verbas rescisórias da aplicação desta convenção coletiva de trabalho a partir de maio de 2010, deverão ser pagas até a data de 15 de NOVEMBRO de 2010.

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

#### **Adicional de Hora-Extra**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAIS DE HORAS EXTRAS**

As horas extras serão pagas, de forma escalonada, com adicional de 55% (cinquenta e cinco por cento) para as primeiras 20 (vinte) mensais, 75% (setenta e cinco por cento) para as excedentes de 20 (vinte) e até 40 (quarenta) mensais, e de 90% (noventa por cento) para as que ultrapassarem a 40 (quarenta) mensais.

§ 1º - Serão consideradas extras as horas dedicadas a balanços, balancetes, reuniões, treinamentos e cursos realizados fora do horário normal de trabalho;

§ 2º - Não serão consideradas extras as horas de trabalho dedicadas a reuniões de CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e a treinamentos e cursos a que o empregado não esteja obrigado;

§ 3º - Aplica-se aos comissionistas o disposto nos parágrafos primeiro e segundo;

§ 4º - Para o cálculo do adicional da hora extra do comissionado será considerado o valor do ganho no mês dividido por 220 (duzentas e vinte) horas.

#### **Adicional Noturno**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho noturno - como conceituado em lei - será pago com adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário-hora diurno.

#### **Adicional de Insalubridade**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Ao trabalho insalubre serão aplicados os adicionais de 45%, 25% e 15% nos riscos de grau máximo, médio e

mínimo, respectivamente.

## **Outros Adicionais**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE FÉRIAS**

As férias serão remuneradas com adicional de 1/3 (um terço) sobre o valor do salário, independentemente de serem proporcionais, integrais, indenizadas de forma simples ou em dobro; sem prejuízo do adicional, o empregado poderá, se quiser, converter em dinheiro 1/3 (um terço) do período das férias que irá gozar.

PARÁGRAFO ÚNICO - Na cessação do contrato de trabalho, por pedido de demissão, os empregados perceberão férias proporcionais na base de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração superior a 14 (quatorze) dias, conforme jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (Súmula 261).

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

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADMISSÃO DE MENORES**

Os menores serão admitidos sempre com vínculo de emprego e com submissão às disposições mínimas de proteção da Convenção Coletiva de Trabalho, ainda que sua contratação se faça mediante convênio da empresa com organismos ou entidades assistenciais, observadas disposições da Lei Nº 10.097, de 19.12.2000.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIENCIA**

O contrato de experiência só será válido se celebrado com expressa menção de data de início datilografada e com a assinatura do empregado nela aposta, anotado em Carteira de Trabalho, com a entrega de cópia de igual teor ao empregado, sob recibo.

## **Desligamento/Demissão**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - FUNDO DE GARANTIA**

No ato da homologação ou de quitação de haveres rescisórios a empresa deverá fornecer ao empregado o extrato da conta do fundo de garantia, constando a situação dos depósitos e rendimentos, inclusive o trimestre imediatamente anterior ao rompimento do vínculo, salvo motivo de força maior do agente financeiro.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - FUNDAMENTO DA DESPEDIDA**

Na despedida por justa causa o empregador deverá declinar, por escrito, o motivo justificador do ato de rescisão do contrato de trabalho.

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - RESCISÃO DE CONTRATO**

Fica estabelecida a obrigatoriedade do empregador pagar as verbas rescisórias e dar baixa na Carteira de Trabalho e Previdência Social no prazo de lei, 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.

## **Aviso Prévio**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio devido pelo empregador ao empregado será de 30 (trinta) dias para o empregado que conta com até 05 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, e, depois escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço, como segue:

- A) de 05 a 10 anos de serviço na empresa – 45 (quarenta e cinco) dias;
- B) de 10 a 15 anos de serviço na empresa – 60 (sessenta) dias;
- C) de 15 a 20 anos de serviço na empresa – 75 (setenta e cinco) dias;
- D) de 20 a 25 anos de serviço na empresa – 90 (noventa) dias;
- E) de 25 a 30 anos de serviço na empresa – 105 (cento e cinco) dias;
- F) acima de 30 anos de serviço na empresa – 120 (cento e vinte) dias.

PARÁGRAFO ÚNICO - O empregado que não tiver interesse no cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador poderá liberar-se de cumpri-lo, percebendo os dias trabalhados no período, devendo a renúncia ser manifestada por escrito e com a assistência da Entidade Sindical obreira. É vedado ao empregador determinar cumprir o aviso prévio em casa, exigindo-se em tal hipótese, que proceda a indenização do respectivo período.

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

### **Estabilidade Mãe**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - GESTANTES**

A empregada gestante terá estabilidade no emprego desde o início da gravidez até 90 (noventa) dias após o término da licença previdenciária.

### **Estabilidade Serviço Militar**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SERVIÇO MILITAR**

Fica assegurado ao empregado convocado para prestação do serviço militar, estabilidade no emprego, desde a convocação até 90 (noventa) dias após a baixa ou desincorporação.

### **Estabilidade Aposentadoria**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO AO APOSENTADO**

Será assegurado o emprego, nos doze meses que antecederem o implemento do tempo necessário à aposentadoria, ao empregado que tiver, no mínimo cinco anos de serviço à empresa ressaltando-se a ocorrência de justa causa. Esta garantia se aplica aos casos de aposentadoria por idade (65 anos para o homem e 60 anos para a mulher) e por tempo de serviço (35 anos para o homem e 30 anos para a mulher).

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONFERÊNCIA DE CAIXA**

A conferência de valores de caixa será feita em presença do operador responsável, sendo este impedido ou impossibilitado de acompanhá-la não terá responsabilidade por erros ou diferenças eventualmente apuradas, ressalvada a hipótese de recusa injustificada.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CHEQUES SEM FUNDOS**

Os empregados não poderão sofrer descontos de salários em decorrência de cheques sem fundos recebidos em funções de cobrança, caixa ou vendas, desde que comprovadamente tenham cumprido normas da empresa, das quais tenha prévia ciência, expressa em documento por eles assinados.

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

Os empregados que atuarem em funções de caixa, recebendo e pagando valores, terão uma tolerância mensal máxima equivalente a 20% (vinte por cento) do piso salarial para suporte de diferenças apuradas em " quebra de caixa" .

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - EMPREGO SUBSTITUTO**

Quando admitido para a função de outro, despedido sem justa causa, o empregado perceberá salário igual ao daquele com menor salário na função.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DISPOSIÇÕES ESPECÍFICAS AOS COMMISSIONISTAS**

Aos empregados comissionistas se fornecerá mensalmente o valor de suas vendas, a base de cálculo para o pagamento das comissões e do repouso semanal remunerado.

Assegura-se aos comissionistas a garantia mínima estabelecida na cláusula terceira - PISO SALARIAL -, quando suas comissões não ultrapassarem no mês aqueles valores.

As comissões para efeitos de cálculo de férias, 13º salário, inclusive proporcionais, indenização por tempo de serviço e aviso prévio indenizado, serão atualizadas com base no INPC - ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR, do IBGE, ou outro índice que vier a substituí-lo.

Para o cálculo do 13º salário, adotar-se-á a média corrigida das comissões pagas no ano, a contar de Janeiro; no caso de férias indenizadas, integrais ou proporcionais, indenização, e aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das comissões corrigidas nos doze meses anteriores ao mês da rescisão; e no caso de férias integrais, será considerada a média das comissões corrigidas nos doze meses anteriores ao período de gozo.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - GESTANTES COMMISSIONISTAS**

Para pagamento dos salários correspondentes a licença maternidade, a remuneração a ser observada corresponderá a média das comissões dos últimos 12 (doze) meses, corrigidos segundo o mecanismo descrito na cláusula 27ª - disposições específicas aos comissionistas - deste instrumento.

É vedada a inclusão da parcela salarial correspondente ao repouso semanal remunerado (Lei nº 605/49) nos percentuais de comissão; o cálculo do valor do repouso semanal remunerado será feito mediante a divisão total da comissão percebida no mês pelo número de dias efetivamente trabalhados, multiplicando-se o resultado pelo número de domingos e feriados do mês correspondente.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CRECHES**

Os estabelecimentos que tenham em seus quadros 30 (trinta) ou mais mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, propiciarão ou manterão convênios com creches para guarda e assistência de seus filhos no período de amamentação, de acordo com o parágrafo 1º do inciso IV, do Artigo 389 da CLT, ou reembolsarão o valor pago pela empregada.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ASSENTOS**

Haverá assentos para os empregados nos locais de trabalho, que possam ser utilizados nas pausas verificadas na atividade e nos intervalos de atendimentos de clientes.

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

#### **Duração e Horário**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CARGA HORÁRIA DE TRABALHO**

É mantida a carga horária de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e de 08 (oito) horas diárias de trabalho.

#### **Prorrogação/Redução de Jornada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTUDANTES**

Fica vedada a prorrogação da jornada de trabalho aos empregados estudantes que comprovem a situação de regularidade escolar e que manifestem o desinteresse pela citada prorrogação.

#### **Intervalos para Descanso**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALO PARA LANCHE**

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

#### **Controle da Jornada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTROLE DE FREQUÊNCIA AO TRABALHO**

As empresas utilizarão obrigatoriamente controles de frequência, mediante livros, cartões ou fichas-ponto, inclusive aos empregados que prestam serviços externos.



## **Faltas**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS AO VESTIBULANDO**

Aos empregados estudantes que prestarem vestibular, desde que comprovem a prestação de exames na cidade em que trabalhem ou residem, é assegurado o abono do dia de trabalho.

## **Outras disposições sobre jornada**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PRORROGAÇÃO DE HORÁRIOS**

Fica estabelecida a possibilidade de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho entre a Entidade Sindical obreira e as empresas, para compensação ou prorrogação da jornada de trabalho, observadas as disposições contidas no Título VI da CLT e manifestada por escrito por parte dos empregados interessados.

## **Férias e Licenças**

### **Licença Remunerada**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CARNAVAL**

Não haverá expediente e respectivo trabalho na terça-feira de carnaval.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ALIMENTAÇÃO**

I - LOCAIS APROPRIADOS: A empresa que não dispuser de cantina, refeitório ou convênio para alimentação, destinará local em condições de higiene e capacitado para o preparo e ingestão da alimentação pelos empregados. II - LANCHES: Quando houver prestação de horas extras, após excedidos 45 (quarenta e cinco) minutos, o empregador fornecerá lanche ao empregado; havendo impossibilidade ou desinteresse, pagará ao empregado a quantia de R\$ 14,55 (Quatorze Reais e Cinquenta e Cinco centavos).

## **Uniforme**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - UNIFORMES**

A vestimenta considerada essencial à atividade, ou padronizada pela empresa, será por ela fornecida, sem qualquer custo ou cobrança, direta ou indireta.

## **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ATESTADOS**

Só serão aceitos para justificação de ausências ao trabalho os atestados médicos ou odontológicos dos profissionais da Previdência Social, da Entidade Sindical dos Empregados, da empresa ou organização por ela contratada.

### **Relações Sindicais**

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - EMPRESAS CONCORDATÁRIAS, FALIDAS**

As empresas concordatárias e a massa falida que continuar a operar e as empresas que comprovarem dificuldades econômicas poderão, previamente, negociar com a Entidade Sindical dos Empregados condições para pagamento dos salários, índices de correção salarial e haveres rescisórios.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas destinarão local visível e de acesso permanente a seus empregados para, em seus estabelecimentos, serem divulgados avisos e comunicações do Sindicato dos Empregados, porém, não será permitida a afixação de matéria de natureza político-partidária ou que contenham ataques a quem quer que seja.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - RAIS**

As empresas se obrigam a encaminhar à Entidade Sindical dos trabalhadores, uma via de sua RAIS - Relação Anual de Informações Sociais, na mesma ocasião em que façam a entrega das demais ao órgão oficial competente.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA – COMPROMISSO DE ADESÃO**

A entidade sindical conveniente adere aos termos da Convenção Coletiva de Trabalho celebrada entre o Sindicato dos Empregados no Comércio de Londrina e o Sindicato do Comércio Varejista de Londrina, com vigência de 1º/07/2002 a 30/06/2004, que trata da COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA referida nos artigos 625-A e seguintes da CLT, com a redação dada pela Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000, visando a conciliação dos litígios trabalhistas envolvendo seus representados.

### **Disposições Gerais**

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PENALIDADES**

Incidirá multa de valor equivalente ao do piso salarial no caso de descumprimento das obrigações da Convenção Coletiva de Trabalho.

JOSE LIMA DO NASCIMENTO  
Presidente  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE LONDRINA

WANDERLEY ANTONIO NOGUEIRA  
Presidente  
SIND DO COM VAREJ DE VEIC PECAS E ACES P VEIC NO EST PR

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