

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2006/2007

Convenção Coletiva de Trabalho que entre si fazem, de um lado, representando os empregadores, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE MATERIAL ÓPTICO, FOTOGRÁFICO E CINEMATOGRAFICO DO ESTADO DO PARANÁ**, CNPJ 80.920.085/00001-65 através de seu Presidente infra-assinado e, de outro, representando os empregados, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE LONDRINA** CNPJ 78.637.824/0001-64, através do seu Presidente, infra-assinado, todos devidamente autorizados pelas suas respectivas Assembléias Gerais, têm como justo e contratado firmar a presente Convenção, na forma abaixo, mediante as seguintes cláusulas:

01 - VIGÊNCIA: A Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses, a iniciar-se no dia 1º (primeiro) de maio de 2006 até 30 (trinta) de abril de 2007.

02- REAJUSTE SALARIAL: Todos os empregados integrantes das categorias abrangidas por esta Convenção Coletiva, que percebem salário superior ao piso salarial, terão os salários fixos, ou parte fixa dos salários mistos reajustados a partir de 1º (primeiro) de maio de 2006, mediante a aplicação do percentual global de 6,00% (seis por cento) aplicados sobre os salários vigentes em 1º (primeiro) de maio de 2005.

02.1 - Aos empregados admitidos após 1º (primeiro) de maio de 2005, será garantido o reajuste estabelecido acima (cláusula 02), proporcional ao tempo de serviço, nos seguintes termos:

MÊS	ANO	TOTAL
MAIO	2005	6,00%
JUNHO	2005	5,50%
JULHO	2005	5,00%
AGOSTO	2005	4,50%
SETEMBRO	2005	4,00%
OUTUBRO	2005	3,50%
NOVEMBRO	2005	3,00%
DEZEMBRO	2005	2,50%
JANEIRO	2006	2,00%
FEVEREIRO	2006	1,50%
MARÇO	2006	1,00%
ABRIL	2006	0,50%

03 - COMPENSAÇÃO: No reajuste previsto na "cláusula 02", poderão ser compensados todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos ou compulsórios, concedidos pela empresa durante o período de 1º (primeiro) de maio de 2005 a 30 (trinta) de abril de 2006, salvo nos casos decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

04 - PISO SALARIAL MÍNIMO DE INGRESSO: Fica assegurado aos integrantes da categoria, piso salarial mínimo de ingresso correspondente ao salário mínimo.

a) Para os empregados que trabalham em copa, cozinha, limpeza, vigia, contínuos, "Office Boy", pacoteiro e porteiro, fica assegurado o piso salarial, após 30 (trinta) dias de serviço na empresa, de R\$ 378,00 (trezentos e setenta e oito reais).

b) Após 60 (sessenta) dias de serviço na empresa, o valor de R\$ 400,00 (quatrocentos reais).

c) Aos empregados que trabalham nas demais funções ficam assegurado o piso salarial, após 60 (sessenta) dias de serviço na empresa, no valor de R\$ 400,00 (quatrocentos reais).

d) Após 90 (noventa) dias de serviço na empresa fica assegurado o valor de R\$ 445,00 (quatrocentos e quarenta e cinco reais).

e) As diferenças salariais decorrentes destes reajustes, incidentes nos salários pagos de 01/05/2006 a 31/10/2006, deverão ser pagos juntamente com os salários já corrigidos correspondentes a outubro de 2006.

f) O pagamento das diferenças salariais aos empregados cujo contrato de trabalho já se encontra rescindido, deverá ser realizado em uma única parcela até o 5º (quinto) dia útil do mês de novembro de 2006.

05 - COMMISSIONISTA: Os empregados que percebam sob forma de comissões, terão como garantia de remuneração mínima, o

equivalente ao valor de R\$ 489,00 (quatrocentos e oitenta e nove reais), devidos a partir de 01/05/2006. Os empregados comissionistas cujo valor das comissões ultrapasse o valor do piso salarial ora estabelecido, ficam excluídos desta garantia.

05.1 - A média das comissões e repouso sobre as mesmas para cálculos das férias, 13º (décimo terceiro) salário, aviso prévio e verbas rescisórias deverão ser apuradas com base nos 12 (doze) últimos salários variáveis percebidos, da seguinte forma: a parte variável dos salários dos comissionistas será corrigida monetariamente pela aplicação do INPC mês a mês acumulada no período, ou outro índice que vier a substituí-lo;

05.2 - Fica ajustado que o cálculo correspondente ao repouso semanal remunerado de que trata a Lei nº 605, de 05 de janeiro de 1949, do empregado comissionista, será feito dividindo-se o valor das comissões pelos dias úteis efetivamente trabalhados, multiplicando-se pelo número de domingos e feriados ocorridos no mês correspondente, ressaltando as disposições contratuais mais favoráveis em Carteira de Trabalho;

05.3 - GESTANTE COMMISSIONISTA: fica avençado entre as partes que a remuneração da empregada comissionista, no período de licença maternidade ou, na hipótese de pagamento de indenização substitutiva, corresponderá a média das comissões dos 12 (doze) últimos meses antecedentes à licença ou período contratual atualizados monetariamente, cujo critério de atualização deve ser o estabelecido na cláusula "5.1";

05.4 - As empresas ficam obrigadas a fornecer aos empregados comissionistas o valor das vendas que estes realizarem sobre as quais foram calculadas as comissões;

05.5 - Para fins exclusivos de balanço, durante o expediente normal, as horas efetivamente trabalhadas serão remuneradas a razão dos valores devidos a título de repouso semanal remunerado trabalhado;

05.6 - Para cálculo da hora extra do comissionista, será considerado o valor da hora normal, calculado sobre o piso salarial dos comissionistas, dividindo-se por 220 (duzentos e vinte) horas, com adicional de 50% (cinquenta por cento), multiplicando-se pelo número de horas extras, que efetivamente ficar à disposição do empregador, incluindo-se as horas extras constantes das "cláusulas 11, 11.1 e 12".

06 - HORAS EXTRAS: A remuneração das horas extras, será de 50% (cinquenta por cento) superior à hora normal, com divisor de 220 (duzentos e vinte) horas mensais e o horário extraordinário não poderá exceder de 02 (duas) horas por dia.

07 - FÉRIAS PROPORCIONAIS: Na cessação do contrato de trabalho, por pedido de demissão, o empregado com mais de 14 (quatorze) dias de serviço, terá direito à remuneração de férias proporcionais na base de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

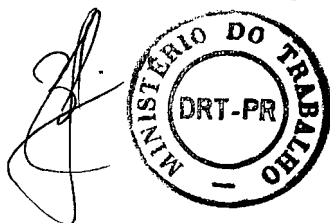
08 - ESTABILIDADES PROVISÓRIAS:

08.1 - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA: Para efeito de aposentadoria, gozará de estabilidade provisória pelo prazo de 1 (um) ano, o empregado que durante a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho, completar 10 (dez) anos de serviços prestados ao mesmo empregador e que comprove em Carteira de Trabalho um mínimo de 29 (vinte e nove) anos de serviço. A estabilidade provisória prevista nesta cláusula não prevalecerá na hipótese de dispensa por justa causa;

08.2 - ESTABILIDADE DA EMPREGADA GESTANTE: a empregada gestante terá estabilidade no emprego, desde o início da gestação, até 30 (trinta) dias após o término da estabilidade constitucional;

08.3 - ESTABILIDADE POR DOENÇA OU ACIDENTE DE TRABALHO: O empregado que sofrer acidente de trabalho ou for acometido de doença ou for acometido de doença profissional, conforme definido na legislação previdenciária e de acidente do trabalho, gozará de estabilidade provisória pelo prazo de 30 (trinta) dias após o término da estabilidade legal, e desde que o afastamento em decorrência do acidente ou retorno do auxílio doença, tiver prazo superior a 15 (quinze) dias.

09 - OUTRAS OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR:



09.1 – Ficam as empresas obrigadas a fornecer aos seus empregados envelopes ou comprovantes de pagamento, ou contracheques, detalhando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados;

09.2 - É obrigatória a anotação em Carteira de Trabalho dos percentuais de comissões;

09.3 - Fica vedado qualquer desconto na remuneração do empregado vendedor a título de diferença de remarcação efetuado no estabelecimento, seja no código denominado adiantamento, seja qualquer outro código;

09.4 – ABONO DE FALTAS À MÃE OU PAI : Fica estabelecido entre as partes, que a mãe ou o pai terá abonadas as faltas ao serviço, a razão de 06(seis) dias por ano, para acompanhamento de enfermidade ou tratamento à saúde de seus filhos menores, desde que justificada a ausência com o atestado medico do(a) filho(a).

09.5 – CONFERÊNCIA DE CAIXA: A conferência de caixa será feita na presença do operador responsável. Estando este impedido de acompanhar a conferência, designará preposto para a execução da tarefa, caso contrário o empregado não terá responsabilidade pelos erros verificados, salvo recusa injustificada à conferência. No caso de impossibilidade por doença ou força maior, a conferência deverá ser feita na presença de outro operador de caixa e do gerente ou preposto da empresa.

09.6 - Fica vedada a prorrogação da jornada de trabalho dos empregados estudantes, que comprovarem a situação de regularidade escolar no período noturno, além das 18h00min (dezoito horas); respeitando a jornada de 44 horas semanais;

09.7 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário, nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;

09.8 - As empresas ficam obrigadas a fornecer gratuitamente os uniformes, quando o seu uso for exigido; ficando o empregado obrigado a devolvê-los por ocasião da rescisão do contrato;

09.9 - O início do período de gozo de férias dos empregados não poderá coincidir com os domingos e feriados;

10 - JORNADA SEMANAL: Fixa-se a jornada de trabalho dos empregados desta categoria em 44 (quarenta e quatro) horas semanais, de segunda-feira a sábado;

10.1 - Não haverá expediente e respectivo trabalho, na terça-feira de carnaval;

10.2 - A fixação da jornada de trabalho dos empregados das empresas que pretendam a realização de feiras na base territorial abrangida por esta Convenção, deverá ter a anuência dos sindicatos signatários deste instrumento;

10.3 - Fica proibida a realização destas feiras na vigência e no período de 15 (quinze) dias que antecedem as datas promocionais, previstas na “cláusula 11” desta Convenção, salvo negociação coletiva específica, com a participação do Sindicato representativo da categoria econômica;

10.4 - A autorização municipal, no caso da “cláusula 10.3”, deverá estar previamente homologada pelo Sindicato Profissional e Econômico, para surtir seus efeitos;

10.5 - Não será permitido labor em domingos e feriados.

No mês de dezembro será conforme previsto nesta Convenção ou conforme autorização dos sindicatos convenentes.

11 - DATAS PROMOCIONAIS: Convenciona-se que serão datas promocionais as seguintes: **DIA DE PÁSCOA, DIA DAS MÃES, DIA DOS NAMORADOS, DIA DOS PAIS E DIA DAS CRIANÇAS.**

11.1 - Nos dias a seguir relacionados, a jornada será a seguinte:

MAIO/2006 – DIA DAS MÃES

06/05/2006 – (sábado) – das 9h00min às 18h00min

JUNHO/2006 – DIA DOS NAMORADOS

10/06/2006 – (sábado) – das 9h00min às 18h00min

AGOSTO/2006 – DIA DOS PAIS

12/08/2006 – (sábado) – das 9h00min às 18h00min

OUTUBRO/2006 – DIA DAS CRIANÇAS

07/10/2006 – (sábado) – das 9h00min às 18h00min

ABRIL/2007 – DIA DE PÁSCOA

07/04/2007 – (sábado) das 09h00m às 18h00m;

12. HORÁRIO DE TRABALHO AOS SÁBADOS: Fica convencionado entre as partes, que apenas para o efeito desta Convenção Coletiva de Trabalho, nos dias a seguir descritos, o horário de trabalho dos integrantes da categoria profissional, será das 09:00 as 18:00 horas,:

MAIO/2006

Dias 6 (seis) e 13 (treze);

JUNHO/2006

Dias 3 (três) e 10 (Dez);

JULHO/2006

Dias 1 (um) e 08 (oito);

AGOSTO/2006

Dias 5 (cinco) e 12 (Doze);

SETEMBRO/2006

Dias 2 (Dois) e 09 (Nove);

OUTUBRO/2006

Dias 07 (sete) e 14 (Quatorze);

NOVEMBRO/2006

Dias 4 (Quatro) e 11 (Onze)

JANEIRO/2007

Dias 06 (Seis) e 13 (Treze)

FEVEREIRO/2007

Dias 03 (Três) e 10 (Dez)

MARÇO/2007

Dia 03 (Três) e 10 (Dez)

ABRIL/2007

Dias 07 (Sete) e 14 (Quatorze)

12.1 - Fica estabelecido que nos demais sábados, o horário de trabalho dos integrantes da categoria profissional será das 09:00 as 13:00 horas, sendo vedado o uso da mão-de-obra dos empregados integrantes da categoria profissional, em horário diferente do ora avençado.

12.2.1 - Para as empresas que desejarem utilizar a mão-de-obra de seus funcionários nos demais sábados, além dos dois primeiros assegurados na *caput* desta cláusula, além das 13h00, é imprescindível formalização de Acordo Coletivo de Trabalho entre o estabelecimento comercial interessado e o sindicato da categoria profissional, com a assistência do sindicato representativo da categoria econômica, acordo este que deverá obedecer às seguintes diretrizes convencionais:

- a) A empresa interessada no sistema de trabalho previsto nesta cláusula, deverá protocolizar proposta junto ao Sindicato profissional, bem como uma cópia na entidade representativa patronal, apresentando os benefícios que concederá aos funcionários que trabalharem neste sistema.
- b) O Sindicato profissional compromete-se a marcar uma Assembléia com os funcionários do estabelecimento interessado, no prazo máximo de 20 (vinte) dias, para aprovação ou não da proposta apresentada. Aprovada esta resultará em Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) que será imediatamente firmado entre as partes interessadas, com prazo de vigência estabelecido no Acordo.
- c) O ACT deverá conter os seguintes benefícios básicos:
 - 1) A jornada de trabalho em sábados abrangidos pelo ACT poderá ser das 9h00 às 18h00, com intervalo mínimo de 1h00 para repouso e alimentação.
 - 2) Fica vedada a utilização de mão-de-obra do comerciário nos dias de sábados que coincidirem com feriados municipal, estadual ou federal.
 - 3) A jornada depois das 13h00 aos sábados trabalhados, será considerada extraordinária, devendo ser remunerada com o adicional mínimo de 70% (setenta por cento), que será integrada na remuneração do trabalhador para todos os efeitos legais, com reflexos em DSRs e nas demais verbas contratuais e legais, como: férias + 1/3, 13º salários, FGTS e verbas rescisórias.



- 4) Fica vedada a integração da jornada especial prevista nesta cláusula em "Banco de Horas". Fica igualmente vedada a compensação desta jornada, salvo disposição diversa prevista em ACT.
- 5) As empresas se obrigam a fornecer vale-refeição ou outro benefício equivalente, conforme será previsto em ACT.
- 6) O trabalho será intercalado desde o primeiro sábado, ou seja, trabalhará sábado sim, sábado não. Os critérios, entretanto, poderão ser diferentemente definidos em ACT, conforme necessidade da empresa, desde que seja respeitada a jornada de trabalho nunca superior a dois sábados por mês.
- 7) No descumprimento de quaisquer destas disposições, e sem prejuízo das demais penalidades legais, não cumulativas, e sem prejuízo dos créditos devidos ao empregado prejudicado, fica pactuado uma multa em valor equivalente a um piso salarial da categoria obreira, por funcionário prejudicado, a ser recolhido junto ao Sindicato profissional, o qual se compromete a repassar imediatamente o valor ao empregado.

13. JORNADA E CONDIÇÕES DE TRABALHO DO MÊS DE DEZEMBRO DE 2006:

13.1 – O horário e condições de trabalho dos integrantes da categoria profissional a vigor no mês de dezembro de 2006, será o seguinte:

13.2 – Para o período de 06/12/2006 a 23/12/2006, a jornada de trabalho de 2ª a 6ª-feira poderá ser prorrogada até às 22h00m, nos sábados, dias 09, 16 e 23, a jornada poderá ser das 09h00m às 18h00m. Nos sábados, dias 02 e 30, a jornada será das 09h00m às 13h00m. As horas extras trabalhadas de segunda à sexta-feira, após às 18h00m e, aos sábados, após às 13h00m, deverão ser remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento) sobre a hora normal. As superiores a duas horas extras por dia, no horário informado, deverão ser remuneradas com o adicional de 80% (oitenta por cento) sobre a hora normal;

13.3 – Devido à jornada especial de trabalho no dia 17 (Dezessete) de dezembro/2006 (Domingo), previsto das 09h00 (nove horas) às 17h00 (dezessete horas) não haverá expediente e jornada de trabalho no comércio varejista no dia 19 (Dezenove) de fevereiro/2007 (Segunda-feira de Carnaval), e no dia 21 (vinte e um) de fevereiro/2007 (quarta-feira de cinzas) o comércio somente iniciará o expediente e a jornada de trabalho a partir das 12h00 (doze horas). É vedada a compensação em horas extras executadas.

13.4 – Nas prorrogações de horário no mês de dezembro de 2006 haverá um intervalo de duas horas para alimentação e repouso, no horário de almoço, e de uma hora para o jantar. Nesta última hipótese de trabalho o empregador fornecerá uma refeição/marmix, ou valor correspondente a R\$6,00 (Seis Reais), por opção do empregado.

13.5 - Fica estabelecida a possibilidade de celebração de acordo coletivo de trabalho entre o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE LONDRINA e empresas para prorrogação ou compensação da jornada de trabalho, observadas as disposições contidas no título VI da CLT e manifestada em assembléia dos empregados interessados;

14 – POLÍTICA SALARIAL - Fica ajustado entre as partes que, a cada modificação da política salarial em relação ao salário mínimo vigente, as partes voltam a negociar imediatamente.

15 - BANCO DE HORAS: A jornada de trabalho do empregado poderá ser prorrogada ou compensada, observando-se o seguinte:

a) As prorrogações da jornada de trabalho diária e semanal serão efetuadas de acordo com a legislação vigente;

b) Faculta-se às empresas a adoção do sistema de compensação de horas de trabalho em número não excedente a 2 (duas) horas diárias e no limite máximo de 30 (trinta) horas mensais, mediante acordo individual escrito, entre empregado e empregador, dispensada a homologação pelo Sindicato profissional, não podendo ser objeto desta compensação as horas laboradas no período natalino

(dezembro/2006). As horas objeto da presente prorrogação serão compensadas dentro de 120 (cento e vinte) dias após as horas laboradas;

c) Os empregados comissionistas que fizerem compensação de jornada, terão essas horas pagas com base no valor do descanso semanal remunerado;

d) Acima do limite mencionado no item "b" haverá necessidade da prévia homologação pelo sindicato da categoria profissional;

15.1 – A utilização do Banco de Horas não impede a realização de trabalho extraordinário, nem a este prejudica, sendo mantida a eficácia da compensação prevista na cláusula 15;

16 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL (REVERSÃO ASSISTENCIAL):

Haverá Contribuição Assistencial (Reversão Assistencial) nos termos do artigo 513º, letra "e" da CLT, em favor do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE LONDRINA, no valor equivalente a 4% (quatro por cento) descontada da remuneração integral de OUTUBRO/2006 que será recolhida até o dia 10 de NOVEMBRO/ 2006; e, 4% (quatro por cento) descontada da remuneração integral de NOVEMBRO/2006, que será recolhida até o dia 10 de DEZEMBRO/2006, de todos os integrantes da categoria, sindicalizados ou não, associados ou não, cujas importâncias deverão ser para crédito na conta nº 375-4, Caixa Econômica Federal, Agência Ouro-Verde – Londrina, através de bloquete de cobrança fornecido pela entidade sindical dos trabalhadores, ou depositadas em qualquer agência bancária.

16.1 - É obrigatório o desconto da Taxa de Reversão dos novos empregados admitidos na empresa após o mês de MAIO/2006, com prazo de 30 (trinta) dias para o recolhimento, desde que não tenha sido feito o recolhimento no emprego anterior;

16.2 - Está convencionado que as empresas promoverão o desconto da Taxa de Reversão em favor do Sindicato profissional, sob pena de responderem diretamente pelos valores que deixarem de descontar dos integrantes da categoria.

17 - TAXA DE REVERSÃO ASSISTENCIAL PATRONAL:

Haverá desconto em favor do SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE MATERIAL ÓPTICO, FOTOGRAFICO E CINEMATOGRAFICO DO ESTADO DO PARANÁ - entidade patronal com base territorial nos municípios de: ASSAÍ, BELA VISTA DO PARAÍSO, CAMBÉ, CENTENÁRIO DO SUL, IBIPORÁ, JATAIZINHO, LONDRINA, NOVA AMÉRICA DA COLINA, ORTIGUEIRA, PRIMEIRO DE MAIO, RANCHO ALEGRE, ROLANDIA, SANTA CECÍLIA DO PAVÃO, SANTO ANTONIO DO PARAÍSO, SÃO JERONIMO DA SERRA, SÃO SEBASTIÃO DA AMOREIRA, SERTANEJA, SERTANÓPOLIS, URAÍ, ALVORADA DO SUL, ARAPONGAS, CAFEARA, COLORADO, CONGONHINHAS, FLORESTOPOLIS, GUARACI, ITAGUAJE, JAGUAPITÃ, LEÓPOLIS, MIRASSSELVA, MUNHOZ DE MELLO, NOSSA SENHORA DAS GRAÇAS, NOVA FATIMA, NOVA SANTA BÁRBARA, PARANAPOEMA, PORECATU, SABÁUDIA, SANTA FÉ, SANTA INÊS, SANTO INÁCIO, SAPOPEMA, TAMARANA, de duas Taxas de Reversão Assistencial Patronal, devendo a primeira ser recolhida até 15 de junho de 2006, no valor de R\$ 40,00 (quarenta reais) para as micro-empresas, R\$ 80,00 (oitenta reais) para as pequenas empresas e R\$ 160,00 (cento e sessenta reais) para as demais empresas, acrescido de 1% (um por cento) sobre o total bruto da folha de pagamento do mês de maio de 2006, devendo, para gozar do benefício, anexar comprovante de seu enquadramento como micro ou pequena empresa. A segunda parcela, no mesmo valor, deverá ser recolhida até o dia 15 de novembro de 2006.

As empresas que já efetuaram o recolhimento da primeira parcela da Taxa de Reversão Assistencial Patronal em junho de 2006 estão dispensadas da obrigação pecuniária agendada para até 15 de junho de 2006.

Os recolhimentos serão devidos por todos os integrantes da categoria econômica, sindicalizados ou não, associados ou não, pela matriz e por filiais representados pelo Sindicato do Comércio Varejista de Material Óptico, Fotográfico e Cinematográfico do Estado do Paraná, em sua base territorial e deverão ser recolhidos em qualquer agência bancária, até a data do vencimento, ou, após o vencimento, em qualquer agência da Caixa Econômica Federal,



[Handwritten signature] 3

agência 0394, conta nº 4036-1. As guias para os referidos recolhimentos serão fornecidas pelo Sindicato da categoria patronal.

17.1 - O inadimplemento das "cláusulas 16 e 17" está sujeito às penalidades da "cláusula 18" da presente Convenção.

18 - A infração das cláusulas 16, 16.1, 16.2 e 17 da presente Convenção sujeitará o infrator às penalidades previstas no artigo 600 da CLT: e, além de poder ser cobrada pela via ação de cumprimento.

19 - A cobrança da Taxa de Reversão Assistencial Patronal e Contribuição Assistencial devidas aos Sindicatos Convenentes serão ajuizadas, em caso de inadimplemento, perante a Justiça do Trabalho conforme disposto no art. 114, *caput*, e incisos I, VII e IX, da Constituição Federal.


20 - As partes acordantes outorgam ao Sindicato classista, competência para ajuizar perante a Justiça do Trabalho, ações de

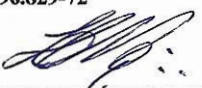
cumprimento, seja de matéria salarial, seja por descumprimento de cláusulas convencionais ou matéria de direito individual, independentemente da condição de associado ou não do empregado.

21 - **PENALIDADES:** Pelo descumprimento de quaisquer obrigações objeto das cláusulas e termos acordados, o empregador fica obrigado a pagar ao empregado prejudicado cumulativamente por cláusula não cumprida, uma multa igual a 20% (vinte por cento) do maior piso salarial da categoria.

22 - **ABRANGÊNCIA:** As cláusulas e termos aqui convencionados abrangem todos os contratos de trabalho firmados entre as empresas representadas pela entidade sindical da categoria econômica, convenente e os empregados pertencentes à categoria profissional, em toda base territorial dos Sindicatos Convenentes.

Londrina, 16 Outubro de 2006.


**SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE MATERIAL ÓPTICO,
FOTOGRAFICO E CINEMATOGRAFICO DO ESTADO DO PARANÁ**
Nicolau Bulgacov Júnior - Presidente
CPF 205.596.829-72


SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE LONDRINA
José Lima do Nascimento - Presidente
CPF 045.633.799-72



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO EM
Londrina

Nos termos do artigo 614, da CLT c/c o pedido de depósito da presente
Convenção/Acordo Coletivo de Trabalho/Alterações, constante do processo
nº 46293.003255/2006-01

Registrado e Arquivado na SDT/ LO2 sob o nº 123 data 25/10/06



Helio dos Santos
Chefe Atividades Auxiliares
Mat. 141502-SDTLON/PR