

VIDEO-LOCADORAS
CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2006/2007

I - DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Pelo presente instrumento particular de Convenção Coletiva de Trabalho, que entre si fazem, de um lado, representando os empregadores, o SINDICATO DAS EMPRESAS VIDEO-LOCADORAS DO ESTADO DO PARANÁ, localizado na Rua Presidente Faria, n.º 51, 4º andar, conjunto 404, centro, na cidade de Curitiba-Pr inscrita no CNPJ 81.911.828/0001-01, representado por seu presidente infra-firmado e de outro, representando os trabalhadores, a FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS ENQUADRADAS NO SEGUNDO GRUPO DO COMERCIO DO ESTADO DO PARANÁ - PR, situada à Rua Marechal Floriano, nº 96, 9º andar, sala 93, na cidade de Curitiba-Pr, inscrita no CNPJ nº 81.906.810/0001-03, por seu presidente infra-firmado, todos devidamente autorizados pelas respectivas assembléias gerais, tem justo e acertados a firmar a presente Convenção Coletiva de Trabalho a se reger pelas seguintes cláusulas:

II - INFORMAÇÕES SOBRE O QUADRO DE EMPREGADOS

Cláusula 1º - Relação de empregados:

I - As empresas ficam obrigadas a encaminharem à Entidade Sindical dos Empregados uma cópia de sua RAIS ou outro documento equivalente, que contenha a relação de empregados e salários, no prazo de 30 dias da entrega do referido documento ao órgão competente. Fica obrigada a Entidade Sindical obreira a manter em sigilo as informações, salvo uso necessário.

III - DIREITOS SINDICAIS

Cláusula 2º - Atividades Sindicais:

As empresas com contingente maior que 20 (vinte) empregados por estabelecimento concederão licença não remunerada aos dirigentes sindicais eleitos no exercício de seu mandato, para participação em reuniões, conferências, congressos e simpósios, licença que será solicitada pela entidade sindical, com antecedência mínima de 10 dias e por prazo não superior a 10 dias ao ano.

Cláusula 3º - Afixação do Instrumento Normativo:

As empresas permitirão acesso aos dirigentes sindicais em suas dependências para afixação de cartazes, editais e distribuição de boletins informativos à categoria.

Parágrafo único - As partes que firmam o presente, comprometem-se a divulgar os termos do mesmo a seus representados e empregados.

IV - REMUNERAÇÃO E SALÁRIOS:

Cláusula 4º - Reajuste:

Os salários dos trabalhadores abrangidos pelo presente instrumento normativo serão corrigidos no percentual de 5% (cinco por cento) a ser aplicado sobre os salários vigentes em junho de 2005.

Parágrafo único: Aos empregados admitidos após 01/JUNHO/2005, será garantido o reajuste estabelecido acima proporcional ao seu tempo de serviço, nos seguintes termos:

Mês/Admissão	Percentual
Junho/05	5,00%
Julho/05	5,12%
Agosto/05	5,08%
Setembro/05	5,08%
Outubro/05	4,93%
Novembro/05	4,32%
Dezembro/05	3,76%
Janeiro/06	3,35%
Fevereiro/06	2,96%
Março/06	2,72%
Abril/06	2,44%
Mai/06	2,32%

Cláusula 5º - Negociação Permanente:

Ocorrendo alteração substancial nas condições de trabalho e de salários dos empregados, a qualquer título, haverá negociações das cláusulas deste instrumento, ficando, desde logo ajustado que a cada bimestre haverá reunião de revisão do que ora é pactuado, sempre no sentido de

harmonizar os interesses das partes e seus representados.

Cláusula 6º - Compensação:

Serão compensados todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos concedidos após a data-base, de natureza espontânea ou compulsória, salvo os decorrentes de promoção, transferência de cargo, função ou localidade, mérito, equiparação salarial por ordem judicial, implemento de idade ou término de aprendizagem (IN 04, do TST, alínea XXI).

Cláusula 7º - Salário Normativo/ Piso Salarial:

Ficam assegurados seguintes pisos salariais mínimos de ingresso, pelo qual nenhum trabalhador poderá ser admitido com salário inferior a:

De 1º à 180 dias.....R\$ 360,00

Acima de 180 dias.....R\$ 415,80

Parágrafo Primeiro: Os pisos salariais fixados nesta Convenção Coletiva de Trabalho correspondem a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, mantidos os direitos adquiridos dos trabalhadores que atualmente prestam jornadas inferiores para efeitos de cálculos de salários normativos, devendo para os empregados horistas, ser considerado como piso salarial o resultado da divisão dos valores previstos no caput desta cláusula por 220 (duzentos e vinte) horas.

Parágrafo Segundo: Aos empregados de copa, cozinha, limpeza, contínuo e officeboy, fica assegurado o piso mínimo equivalente a R\$ 360,00 (Trezentos e sessenta reais), independentemente do tempo de vigência do contrato de trabalho.

Parágrafo Terceiro: A todos os empregados fica assegurado o direito de perceber cesta-básica mensal, vale-cesta ou ticket-cesta em valor não inferior a R\$ 40,00 (quarenta reais), que será entregue até a data de pagamento dos salários, no local de trabalho do empregado.

Parágrafo Quarto: Fica expressamente convencionado que a obrigação de fornecimento de cesta básica ou congêneres pactuada no parágrafo anterior poder ser substituída por outras modalidades de

fornecimento de alimentação previstos no Programa de Alimentação do Trabalhador, ou PAT, desde que a substituição se dê em benefício do trabalhador, ou seja, desde que a modalidade utilizada em substituição atenda aos padrões nutricionais exigidos pelo PAT, bem como, na hipótese de utilização do ticket ou vale-refeição, que estes tenham valor econômico superior aquele previsto nesta Convenção Coletiva como mínimo para fornecimento da cesta básica.

Parágrafo Quinto: Fica facultado ao empregador efetuar o desconto, diretamente do salário de seus empregados, de importância equivalente a 20% (vinte por cento) do custo do benefício previsto no parágrafo terceiro desta cláusula.

Parágrafo Sexto: A obrigação de fornecer aos empregados cesta básica, vale-cesta, ticket-cesta ou qualquer outra modalidade de fornecimento de alimentação prevista no Programa de Alimentação do Trabalhador, disposta nos parágrafos terceiro e quarto desta cláusula, poderá ser substituída, a critério do empregador, pelo acréscimo de seu valor (R\$ 40,00), aos pisos salariais consignados no caput desta cláusula, hipótese em que serão praticados os seguintes valores:

a) De 1º à 180 dias.....R\$ 400,00

b) Acima de 180 dias.....R\$ 455,80

Parágrafo Sétimo: Os empregadores, que na data da assinatura desta CCT, já tiverem fechado a folha de pagamento, e não reajustarem os salários no mês de junho/2006 de acordo com esta cláusula, deverão efetuar o pagamento das eventuais diferenças juntamente com os salários de agosto de 2006.

Cláusula 8º - Salário Substituição:

O empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, terá direito a igual salário do empregado de menor salário na função, não consideradas vantagens pessoais (IN 01-TST).

Cláusula 9º - Adiantamento Salariais-Vales:

Será concedido adiantamento salarial (vales) equivalente até 40% (quarenta por cento), do salário nominal do funcionário, o qual será

efetuado na metade do recebimento do período mensal.

Cláusula 10º - Comprovante de Pagamento:

Obrigatoriedade de fornecimento, pelas empresas, aos empregados de envelope de pagamento ou contra-cheque, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos efetuados, inclusive valores do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

Cláusula 11º - Anotação na CTPS:

Será obrigatória a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social dos empregados, as funções exercidas, alterações de salários e dos percentuais de comissão, se houver, bem como do contrato de experiência e respectivo período de duração.

Cláusula 12º - Antecipação do 13º Salário:

Haverá antecipação de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, para todos os empregados, até o dia 30 de novembro de cada ano, na forma da lei.

Cláusula 13º - Comissionistas - 13º Salário:

Para o cálculo das férias, 13º salário e verbas rescisórias, considerar-se-ão a média das comissões dos 12 (doze) meses legais, atualizando-se pelo INPC mês a mês os valores das comissões.

Cláusula 14º - Gestante Comissionada:

Ao conceder licença maternidade à comissionada gestante, a empresa deverá fazer a média de comissões dos últimos 12 (doze) meses corrigidos pelo INPC sobre o qual deve ser pago o auxílio maternidade.

Cláusula 15º - Repouso Semanal:

O repouso semanal, devidamente remunerado, será fruído aos domingos. Nas atividades que por natureza determinem trabalho nos domingos, será garantido aos empregados o repouso em no mínimo 01 (um) domingo por mês.

Parágrafo único: Fica vedada a inclusão da parcela correspondente ao repouso semanal remunerado, que trata a Lei nº 605, de 05/01/49, nos percentuais de comissão,

ficando ajustado que o cálculo de dito repouso será feito dividindo-se o valor das comissões pelos dias efetivamente trabalhados, multiplicando-se pelo número de domingos e feriados ocorridos no mês correspondente.

Cláusula 16º - Horas Extras:

O adicional das horas extras será de, pelo menos, 50% (cinquenta por cento), não podendo exceder de 02 (duas) horas por dia.

Parágrafo único: A média das horas extras e de seus acréscimos específicos deverá integrar a remuneração para efeitos do 13º salário, férias, indenização de férias (Art. 7º, XVII da Constituição Federal), aviso prévio, de indenização por tempo de serviço, da indenização e dos descansos semanais remunerados, além de refletir no FGTS.

Cláusula 17º - Adicional Noturno:

O trabalho noturno, como definido em Lei, será pago com adicional de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.

Parágrafo Primeiro: Fica terminantemente vedado o trabalho noturno aos menores de dezoito anos. Em caso de violação de tal dispositivo, as horas trabalhadas após as 22 horas serão remuneradas com adicional de 40%.

Parágrafo Segundo: Nas empresas em que há trabalho noturno, realizado entre 22:00 e 5:00 horas, na impossibilidade de concessão do intervalo de que trata o Art. 71 da CLT, equivalente a 01 (uma) hora para descanso e refeições, a empresa deverá pagar o adicional da hora suprimida, que é fixado em 50% (cinquenta por cento) do valor da hora normal.

Cláusula 18º - Contrato de Experiência:

Quando o empregador admitir o empregado mediante contrato de experiência, deverá fornecer-lhe cópia do instrumento contra recibo, devidamente datado, bem como, anotar na CTPS o referido contrato.

Cláusula 19º - Verba Mensal:

Os empregados que na loja ou escritório tenha a responsabilidade pelo caixa, por determinação escrita do empregador na recepção e pagamento de verbas, junto ao

público conferindo dinheiro, cheques, cartões de crédito e outros títulos de crédito, notas fiscais, liberando mercadorias obrigados a prestação de contas aos interessados a seu cargo, terão um adicional mensal mínimo equivalente a 10% (dez por cento) da garantia salarial (cláusula 7ª). Os empregados, no entanto, empregarão toda a diligência na execução do seu trabalho evitando o máximo a ocorrência de prejuízos, observando estritamente as instruções do empregador.

Parágrafo Primeiro: A conferência de valores de caixa deverá ser feita em presença do operador responsável, sendo este impedido ou impossibilitado de acompanhá-la, não terá responsabilidade pelos erros verificados, salvo caso de recusa.

Parágrafo Segundo: Os cheques e cartões de crédito devolvidos a qualquer título não serão descontados dos empregados desde que cumpridas as normas escritas da empresa, das quais o empregado tenha conhecimento comprovado.

Cláusula 20º - Salário Fixo para os Comissionados:

Aos empregados comissionistas será fornecidos mensalmente relatório com o valor de suas vendas, a base de cálculo para pagamento das comissões, e o repouso semanal remunerado sobre as comissões.

Parágrafo Primeiro: Caso as comissões não alcancem valor correspondente, assegura-se um garantia salarial mínima igual ao piso definido na Cláusula 7ª, a qual não se somará com as comissões devidas.

Parágrafo Segundo: Para o cálculo de 13º salário, adotar-se-á a média corrigida das comissões pagas no ano a contar de janeiro; no caso de férias indenizadas, integrais e 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 no período de gozo.

V - CONDIÇÕES DE TRABALHO

Cláusula 21º - Refeitório:

Os empregadores autorizarão, havendo condições de segurança, que seus empregadores permaneçam no recinto de trabalho, para gozo de intervalo para descanso (Art. 71 da CLT). Tal situação, se efetivada, não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

Cláusula 22º - Assentos:

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

Cláusula 23º - Uniformes:

Quando exigido o uso pelas empresas, estas fornecerão uniformes e complementos, gratuitamente, aos seus empregados.

Cláusula 24º - Férias Proporcionais:

No caso de pedido de demissão, o empregado com menos de 12 (doze) meses de serviço, sem computar o tempo do aviso prévio, terá direito às férias proporcionais na base de 01/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

Cláusula 25º - Prorrogação de Horário de Estudante:

É vedada a prorrogação de horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovarem a sua situação escolar, ficando a seu critério a opção pela citada prorrogação, desde que não prejudique os estudos.

Cláusula 26º - Abono de Faltas:

a) Serão abonadas as faltas do empregado estudante e vestibulando, desde que comprovadamente decorrerem das prestações de exames na cidade em que trabalha;

b) O empregado terá direito a 01 (um) dia útil, por semestre, para levar filho ao médico, desde que comprovado mediante atestado.

Cláusula 27º - Prorrogação e Compensação:

Fica estabelecida a possibilidade de celebração de acordo coletiva de trabalho

entre os sindicatos e as empresas, para compensação ou prorrogação da jornada de trabalho, observadas as disposições contidas no título VI da CLT.

Cláusula 28º - Intervalo:

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

Cláusula 29º - Cursos e Reuniões:

Os cursos e reuniões, quando de comparecimento obrigatório do empregado, deverão ser realizados durante a jornada normal de trabalho. Sendo realizados fora da jornada normal de trabalho do empregado, as horas deverão ser pagas como extras, com adicional convencional.

Cláusula 30º - Vale Transporte:

Os empregadores concederão Vale-Transporte aos empregados que os utilizarem, em valor mensal nunca inferior ao oficialmente cobrado pelas empresas transportadoras, multiplicando pelo número de dias úteis do mês. Em caso de labor em outros dias, o vale-transporte deverá também ser fornecido nestes dias.

Cláusula 31º - Admissão de Menores:

Os menores serão admitidos ao emprego, mediante contrato de trabalho, em conformidade com a Emenda Constitucional nº 20 à CF/88, e demais disposições legais e convencionais mínimas de direito tutelar do trabalho do menor, ainda que originários de convênio entre empresas e entidades ou organismos assistenciais públicos ou privados.

Cláusula 32º - Alteração Unilateral do Contrato de Trabalho:

Nos termos do Art. 468 da CLT, ficam vedadas quaisquer alterações unilaterais do contrato de trabalho, quanto à jornada de trabalho ou de forma de remuneração, critério de comissionamento e demais alterações que sejam prejudiciais ao empregado.

VI - PREVIDÊNCIA SOCIAL

Cláusula 33º - Comunicação de Acidentes:

As empresas enviarão ao sindicato profissional cópias da CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho e da concessão de Auxílio Doença, de todos os empregados, até o 5º dia útil após a emissão da CAT ou da concessão do benefício.

Cláusula 34º - Auxílio Funeral:

As empresas concederão em caso de falecimento do empregado, aos seus sucessores, assim declarados perante a previdência social, auxílio funeral equivalente a: 1/2 (meio) salário mínimo, em caso de empresas com até 04 (quatro) empregados e 01 (um) salário-mínimo, em caso de empresas com 05 (cinco) ou mais empregados.

Cláusula 35º - Estabilidade Provisória:

Fica garantida a estabilidade provisória nas seguintes situações: a) empregado acidentado - até 12 meses após a data da alta médica, período no qual não poderá ser concedido o aviso prévio; b) empregado em gozo de auxílio doença - do empregado que ficar afastado do trabalho por motivo de doença por período superior a 45 (quarenta e cinco) dias, até 60 (sessenta) dias após a data da cessação do auxílio doença, período no qual não poderá ser concedido o aviso prévio; c) empregado em pré-aposentadoria - o empregado que contar com o mínimo de 10 (dez) anos de trabalho na empresa, e que na vigência do contrato de trabalho comprovar, por escrito, que está na condição de no máximo em 12 meses adquirir o direito à aposentadoria, não poderá ser demitido, sendo que na hipótese de sua despedida imotivada por iniciativa da empresa, ficará assegurado o reembolso dos valores por ele pagos a título de contribuição previdenciária, enquanto não obtiver outro emprego, ou até que esteja aposentado, sempre com base e no limite do último salário percebido na empresa, corrigido monetariamente, por um período máximo de 12 meses, não fazendo jus a tal benefício o empregado que se demitir ou passar a perceber auxílio doença ou se aposentar por invalidez; d) gestante -

fica assegurada a estabilidade à empregada gestante, até 180 (cento e oitenta) dias após o parto; e) empregado transferido - fica assegurada a estabilidade de emprego ao empregado transferido, observada a caracterização do Art. 469 da CLT, por 03 (três) meses após a data da transferência.

VII - RESCISÃO

Cláusula 36º - Rescisão e Quitação:

Na rescisão do contrato de trabalho ficam os empregadores obrigados a anotar as carteiras de trabalho e proceder a quitação das verbas rescisórias e respectivos haveres, líquidos e certos, nos prazos constantes do Art. 477 da CLT, sob pena de multa equivalente a 1% (um por cento) por dia de atraso sobre as verbas rescisórias devidas ao empregado, independente da aplicação da multa prevista no par-grafo 8º do Art. 477 da CLT.

Cláusula 37º - Declaração de Justa Causa:

No caso de denúncia, pelo empregador, do contrato de trabalho por justa causa, este indicar, por escrito, a falta cometida pelo empregado, enviando cópia da comunicação o à entidade sindical respectiva.

Cláusula 38º - Aviso-Prévio:

O aviso prévio devido pelo empregador ao empregado será escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço, como segue: a) até 05 anos de serviço na mesma empresa - 30 dias; b) de 05 a 10 anos de serviço na empresa - 45 dias; c) de 10 a 15 anos de serviço na empresa - 60 dias; d) de 15 a 20 anos de serviço na empresa - 75 dias; e) de 20 a 25 anos de serviço na empresa - 90 dias; f) de 25 a 30 anos de serviço na empresa - 105 dias; g) acima de 30 anos de serviço na empresa - 120 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 empresa efetuar o pagamento no prazo legal do Art. 477 da CLT.

Cláusula 39º - Seguro Desemprego:

Em caso de não fornecimento dos formulários de Seguro Desemprego, devidamente preenchidos, ao empregado demitido sem justa causa e que preencha os requisitos exigidos na legislação pertinente, a empresa será responsável pelo pagamento das quotas do Seguro Desemprego a que faria jus o ex-empregado.

VII - DISPOSIÇÕES GERAIS:

Cláusula 40º - Penalidades:

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, ficam os infratores obrigados ao pagamento de multa igual a 01 (um), piso salarial da categoria, que reverterá em favor do prejudicado, seja o empregado, sejam as entidades sindicais convenientes.

Cláusula 41º - Ação de cumprimento:

Fica reconhecida a legitimidade processual da entidade sindical profissional e patronal, perante a justiça do trabalho, para ajuizamento de ações de cumprimento.

Cláusula 42º - Reversão Salarial:

Haverá desconto de TAXA DE REVERSÃO SALARIAL nos termos da Assembléia Geral em favor da FETRAVISPP, respeitando-se o direito do empregado oponente não associado, revisto no PRECEDENTE NORMATIVO 74 do TST, valores equivalente a 3% (três por cento) em uma única parcela que será descontada sobre o salário do mês de julho/2006, efetivamente recebidos por cada trabalhador, a serem recolhidos até o dia 15/08/06, através de ficha de compensação bancária ou de guia de recolhimento.

Parágrafo Primeiro: O atraso no recolhimento importará em multa equivalente ao estabelecida pelo Art. 600 da CLT, que estabelece multa de 10% (dez por cento) nos trinta primeiros dias, com adicional de 2% (dois por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária, ficando nesse caso, o infrator isento de outra penalidade.

Parágrafo Segundo: Será obrigatório desconto da Taxa Assistencial dos novos empregados das empresas, após a data-base (junho), com prazo de 30 dias para o recolhimento, desde que não tenha recolhido no emprego anterior.

Parágrafo Terceiro: Por ocasião do desconto e recolhimento da taxa assistencial, as empresas se obrigam a remeter a Federação signatária, relação dos empregados que sofreram desconto, ficando a Federação com direito ao acesso à folha de pagamento, para fiscalização. Em caso de não recolhimento até a data aprazada, fica vedado o desconto com o Art. 600 da CLT. As eventuais reclamações ou pedidos de esclarecimentos deverão ser encaminhadas à Federação Signatária.

Cláusula 43º - Turnos Ininterruptos de Revezamento:

Nos locais ou setores de estabelecimentos que funcionem ininterruptamente (24 horas), será respeitada a jornada máxima de seis horas diárias, para todos os trabalhadores envolvidos no trabalho em tais locais ou setores de estabelecimentos, salvo negociação da empresa com a FETRAVISPP.

Parágrafo único: Além de jornada de trabalho de 06 (seis) horas diárias, nestes

locais ou setores, haverá um intervalo de 15 minutos para descanso e refeições que não integrará a jornada de trabalho.

Cláusula 44º - Garantia Legal:

As empresas representadas pelo Sindicato Patronal ora conveniente respeitarão as disposições legais protetivas dos integrantes da categoria, salvo existência de acordo coletivo.

Cláusula 45º - Vigência:

O prazo de vigência do presente instrumento será de 12 (doze) meses, a contar de 1º de junho de 2006 a 31 de maio de 2007.

Estando as partes de comum acordo em todos os termos e cláusulas do presente instrumento coletivo, assinam em 05 (cinco) vias de igual teor e forma.

Curitiba, 05 de julho de 2006.

OBS: A Convenção ainda não foi homologada junto a DRT devido a falta de recadastramento do Sindicato Patronal. Maiores informações entrar em contato pelo telefone: Sindivideo 3262-1448 falar com Presidente Fanuel Arloi Olivetti.

Parágrafo Terceiro: Por ocasião do desconto e recolhimento da taxa assistencial, as empresas se obrigam a remeter a Federação signatária, relação dos empregados que sofreram desconto, ficando a Federação com direito ao acesso à folha de pagamento, para fiscalização. Em caso de não recolhimento até a data aprazada, fica vedado o desconto com o Art. 600 da CLT. As eventuais reclamações ou pedidos de esclarecimentos deverão ser encaminhadas à Federação Signatária.

Cláusula 43º - Turnos Ininterruptos de Revezamento:

Nos locais ou setores de estabelecimentos que funcionem ininterruptamente (24 horas), será respeitada a jornada máxima de seis horas diárias, para todos os trabalhadores envolvidos no trabalho em tais locais ou setores de estabelecimentos, salvo negociação da empresa com a FETRAVISPP.

Parágrafo único: Além de jornada de trabalho de 06 (seis) horas diárias, nestes

locais ou setores, haverá um intervalo de 15 minutos para descanso e refeições que não integrará a jornada de trabalho.

Cláusula 44º - Garantia Legal:

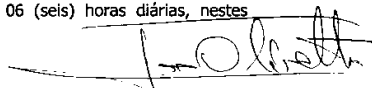
As empresas representadas pelo Sindicato Patronal ora conveniente respeitarão as disposições legais protetivas dos integrantes da categoria, salvo existência de acordo coletivo.

Cláusula 45º - Vigência:


O prazo de vigência do presente instrumento será de 12 (doze) meses, a contar de 1º de junho de 2006 a 31 de maio de 2007.

Estando as partes de comum acordo em todos os termos e cláusulas do presente instrumento coletivo, assinam em 05 (cinco) vias de igual teor e forma.

Curitiba, 05 de julho de 2006.



**SINDICATO DAS EMPRESAS VÍDEO-LOCADORAS
DO ESTADO DO PARANÁ
FANUEL ARLOI OLIVETTI – PRESIDENTE
CNPJ 81.911.828/0001-01
CPF Nº: 201.745.869-49**



**FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS ENQUADRADAS
NO SEGUNDO GRUPO DO COMÉRCIO DO ESTADO DO PARANÁ - PR
JOÃO SOARES – PRESIDENTE
CNPJ Nº 81.906.810/0001-03
CPF Nº: 403293569-68**



**DR. CEZAR EUCLIDES MELLO
OAB/PR 09.105**



**DRA. FERNANDA MONÇATO FLORES
OAB/PR 36.273**

This document was created with Win2PDF available at <http://www.win2pdf.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.