

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO LOTÉRICAS 2008/2009

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, que entre si ajustam, de um lado como empregador o **SINLOPAR – SINDICATO DOS EMPRESÁRIOS LOTÉRICOS DO ESTADO DO PARANÁ**, inscrito no CNPJ sob nº 79.093.324/0001-71, tendo como código sindical 000.000.89922-4 por seu presidente ao final assinado e de outro lado representando os empregados a **FETRAVISPP - FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS ENQUADRADAS NO TERCEIRO GRUPO DO COMÉRCIO DO ESTADO DO PARANÁ**, 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:

### **01. VIGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 meses a contar de 1º DE JUNHO DE 2008 a 31 DE MAIO DE 2009.

### **02. REAJUSTE SALARIAL**

Os salários fixos, ou a parte fixa dos salários, praticados pelas empresas serão reajustados em 01/JUNHO/2008, com a aplicação do percentual de 8, 64% (oito vírgula sessenta e quatro por cento) sobre os salários vigentes em Junho de 2007.

**2.1.** Aos empregados admitidos após 1º de junho de 2007, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao seu tempo de serviço, em função do percentual acima, nos seguintes termos:

Mês/Admissão	Percentual
Junho/07	8,64
Julho/07	8,21
Agosto/07	7,77
Setembro/07	6,96
Outubro/07	6,62
Novembro/07	6,21
Dezembro/07	5,63
Janeiro/08	4,32
Fevereiro/08	3,40
Março/08	2,76
Abril/08	2,09
Maio/08	1,25

**2.2. 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 junho de 2007. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade (IN 04, do TST, alínea XXI).

**2.3.** As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após junho de 2008, serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

**2.4.** Os empregadores que na data da assinatura desta CCT, já tiverem fechado a folha de pagamento e não reajustaram os salários no mês de junho/2008 de acordo com esta cláusula, deverão pagar as eventuais diferenças juntamente com os salários de julho de 2008, sem ônus, em folha de pagamento complementar.

### **03. PISO SALARIAL**

Assegura-se a partir de 1º DE JUNHO DE 2008, aos empregados contínuos, Office-boys, operador de caixa ou auxiliar de escritório e demais empregados o piso salarial de R\$ 495,40 (Quatrocentos e noventa e cinco reais e quarenta centavos).

**3.1.** É permitido ao empregador adicionar atividades de outro cargo as atividades desempenhadas habitualmente pelo empregado, desde que lhe seja pago uma gratificação cujo valor será definida pelo empregador. Sendo suprimida as atividades adicionadas, encerra-se a obrigatoriedade do pagamento da gratificação, devendo o

empregado retornar as atividades anteriormente desempenhadas. A gratificação não se incorpora a remuneração do empregado par quaisquer efeitos legais.

**3.2.** Fica autorizada a adoção do regime de trabalho de 36 horas semanais para novas contratações de trabalhadores em Lotéricas no Estado do Paraná. Nos casos de adoção de tal regime de trabalho devera ser garantido como contraprestação mínima mensal o valor de R\$ 412,90 (Quatrocentos e doze reais e noventa centavos), devendo ainda sua adoção ser formalizada em acordo individual, firmado entre empregado e empresa no qual será descritos os horários de início, término e intervalo de trabalho ou mediante a formalização de acordo coletivo, neste caso homologado pelo Sindicato dos empregados. Fica expressamente proibida a realização de horas extras pelo trabalhador em caso de adoção da jornada descrita neste item sob pena de nulidade do regime adotado.

#### **04. COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

Será obrigatório o fornecimento aos empregados de envelope de pagamento ou contracheque, discriminando as importâncias de remuneração e os respectivos descontos.

#### **05. ANOTAÇÃO EM CARTEIRA DE TRABALHO**

Será obrigatória a anotação nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social dos empregados, das funções exercidas, alterações de salários e percentuais de comissão, bem como o contrato de experiência e respectivo período de duração.

#### **06. UNIFORMES**

Os empregadores fornecerão, gratuitamente, aos seus empregados, uniformes ou outras peças de vestuário, bem como equipamentos de trabalho e equipamentos individuais de proteção e segurança, quando exigidos na execução dos serviços.

**6.1.** Extinto ou rescindido o contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os uniformes e equipamentos que continuam de propriedade da empresa, no estado em

que se encontrarem.

#### **07. QUITAÇÃO DE VERBAS RESCISÓRIAS**

Na rescisão contratual, ficam os empregadores obrigados a proceder ao pagamento dos haveres rescisórios, bem como a dar baixa na Carteira de Trabalho e Previdência Social, no prazo do art. 477 da CLT.

#### **08. GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE**

A gestante terá garantia de emprego, ficando protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, até 180 dias após o parto e desde o momento em que seja confirmada a gravidez.

#### **09. GARANTIA DE EMPREGO DO ACIDENTADO**

O empregado que sofrer acidente de trabalho, conforme definido pela legislação previdenciária, gozará de garantia no emprego pelo prazo de 12 (doze) meses, a partir da alta médica, nos termos da Lei 8.213/91, art. 118.

#### **10. FÉRIAS PROPORCIONAIS**

No caso de pedido de demissão, o empregado com menos de 12 (doze) e mais de 06 (seis) meses de serviço sem computar o tempo de aviso prévio, terá direito às férias proporcionais na base de 01/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 dias.

#### **11. AUSÊNCIAS LEGAIS**

Serão consideradas ausências legais, portanto remuneradas, as seguintes situações e períodos.

- a) 4 dias consecutivos, por motivo de casamento, contados da data do evento;
- b) 3 dias no caso de falecimento de cônjuge, pai, mãe, filho, contados da data do falecimento;
- c) 2 dias no caso de falecimento de sogro (a); avô (a), contados da data do falecimento.
- d) 1 dia por semestre para levar filho ao

médico, desde que comprovado por atestado médico.

e) Serão abonadas as faltas dos empregados estudantes e vestibulandos, quando comprovarem prestação de exames vestibular na cidade em que trabalham.

## **12. CHEQUES**

Os empregados não terão descontos salariais decorrentes de valores de cheques devolvidos por insuficiência de saldo bancário recebidos na função de caixa, cobrança, desde que cumpridas as exigências da empresa para o recebimento e das quais o empregado tenha ciência expressa.

## **13. INTERVALO PARA DESCANSO**

Os empregadores autorizarão, havendo condições de segurança, que seus empregados 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.

**13.1.** Os intervalos intrajornada não concedidos pelo empregador aos empregados, serão considerados como hora extra e deverão ser remunerados com o adicional convencional.

## **14. PRORROGAÇÃO DE JORNADA**

Veda-se a prorrogação de horário de trabalho aos empregados que comprovem a sua condição de estudante.

## **15. VALE TRANSPORTE**

Os empregadores fornecerão o Vale Transporte a seus empregados na forma da Lei.

**Parágrafo único** – Os empregadores poderão descontar dos salários dos empregados beneficiados, o limite de 6% (seis por cento) sobre o salário base.

## **16. ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

As horas extras serão pagas, de forma escalonada, com adicional de 50% para as primeiras 20 mensais, 65% para as

excedentes de 20 e até 48 horas mensais, e de 85% para as que ultrapassarem a 48 mensais.

## **17. CAIXA/PRESTAÇÃO DE CONTAS**

Os empregados que atuarem na função de operador de caixa, na recepção e pagamento de valores, junto ao público, conferindo dinheiro, cheques, cartões de crédito e outros títulos de crédito, notas fiscais, liberando mercadorias e obrigados a prestação de contas dos interesses a seu cargo, terão uma tolerância mensal máxima de até 10% do piso salarial (cláusula 03), a título de "quebra de caixa", sendo que, o que ultrapassar este valor, será suportado pelo empregado, podendo o empregador deduzir de seu salário, no mês correspondente da exação ocorrida. Os empregados, entretanto, empregarão toda diligência na execução do seu trabalho, evitando ao máximo a ocorrência de prejuízos, observando estritamente as instruções do empregador.

**17.1.** Após a soma total das faltas ocorridas no caixa no decorrer do mês, o valor correspondente às faltas ocorridas até o limite máximo de 10% do valor do salário base, será lançado na folha de pagamento em código específico nas vantagens como "Quebra de Caixa". E o mesmo valor será também lançado em código específico nos descontos como "Falta de caixa".

**17.2.** Quando o valor total das faltas ocorridas ultrapassar o limite máximo de 10% do piso do salário base, será lançado no código específico nas vantagens o valor máximo de 10% do piso como "Quebra de Caixa" e nos descontos o valor total das faltas ocorridas a ser reembolsado pelo funcionário como "Falta de caixa".

**17.3.** Quando o total das faltas de caixas ocorridas no mês ultrapassar o limite máximo de 10% do piso do salário base, o empregador poderá dividir a diferença que ultrapassou em parcelas de comum acordo com o empregado.

**17.4.** Os valores deduzidos do empregado, respeitados os parâmetros desta cláusula, bem como demais normas legais, não

poderão ser reclamados judicialmente pelo empregado. Parágrafo Único - As sobras de caixas que por ventura houver, permanecerão no caixa geral da Lotérica para sanar problemas futuros que possam ter sido cometidos por: autenticações erradas ou outros problemas relacionados ao exercício do cargo.

## **18. ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO**

O empregador, havendo condições técnicas, autorizará a utilização de assentos apropriados nos momentos de pausa no atendimento ao público. Os empregados utilizarão os assentos com decoro e serão diligentes no caso de presença de clientes.

## **19. RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA**

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

## **20. LICENÇA NÃO REMUNERADA**

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.

## **21. TRABALHO APÓS AS 19:00 HORAS**

Aos empregados que, em regime de trabalho extraordinário, operarem após as 19:00 horas, farão jus à refeição fornecida pelo empregador, ou em caso de não fornecimento, a um pagamento equivalente a 3,5% do piso salarial (cláusula 03), por dia em que ocorrer tal situação. Tal parcela terá natureza indenizatória.

**21.1.** O trabalho executado aos sábados, após as 13 hs, não será contabilizado com hora extra, no caso do empregador conceder

uma folga durante a semana, ou seja, de segunda a sexta-feira e desde que a jornada semanal não ultrapasse 44 (quarenta e quatro) horas.

**21.2.** Tendo em vista o horário diferenciado, a presente cláusula não se aplica aos empregados que prestarem serviços dentro de shopping centers, supermercados e assemelhados.

## **22. INTERVALO PARA LANCHES**

Os intervalos de no máximo dez minutos para lanche, nas empresas que observarem tal critério, serão computados como tempo de serviço na jornada de trabalho do empregado.

## **23. CESTA BÁSICA**

Fica instituída uma cesta básica mensalmente aos empregados que trabalham em regime de 8 (oito) horas diárias, mediante as condições explicitadas na presente cláusula:

a) O benefício não tem caráter salarial, não se integrando na remuneração do beneficiário para qualquer fim, direto ou indireto, decorrente da relação de emprego;

b) O benefício será fixado, considerando os parâmetros:

- Para os empregados de Casas Lotéricas localizadas em Curitiba e Região Metropolitana o valor da cesta básica será de R\$ 122,00 (cento e vinte e dois reais) mensais.

- Para os empregados de Casas Lotéricas nas demais localidades dos municípios abrangidos pela base territorial obreira, o valor da cesta básica será de R\$ 79,00 (setenta e nove reais) mensais;

c) O valor correspondente à cesta básica será entregue, mediante recibo, em dinheiro ou em espécie, até o 05º dia útil de cada mês;

d) O pagamento da cesta básica substitui qualquer outro benefício relativo a refeição ou vale refeição.

## **24. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO**

O repouso semanal remunerado será fruído preferencialmente aos domingos. Nas

atividades que por sua natureza determinem trabalho aos domingos, será garantido aos empregados, repouso em pelo menos 01 (um) domingo ao mês.

## **25. FÉRIAS**

O pagamento de férias, a qualquer título, inclusive proporcionais, será sempre acrescido com o terço constitucional, aplicável o disposto no art. 144 da CLT.

## **26. RENEGOCIAÇÃO**

Na hipótese de alterações na legislação salarial em vigor, ou alteração substancial de condições de trabalho e salário, as partes se reunirão para examinar seus efeitos, para adoção de medidas que julgarem necessárias com relação à cláusula 03, facultando-se o Dissídio Coletivo no caso de insucesso da negociação.

## **27. 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.

## **28. EMPREGADO SUBSTITUTO**

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

## **29. MENORES**

É proibido admissão ao trabalho, de menores mediante convênio da empresa com entidades assistenciais, sem formalização do Contrato de Trabalho.

## **30. RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

As empresas ficam obrigadas a encaminharem ao Sindicato dos Empregados uma cópia de sua RAIS ou outro documento equivalente, que contenha a relação de empregados e salários consignados na RAIS, no prazo de 30 dias da entrega do referido documento ao órgão competente. Fica obrigada a Entidade Sindical obreira manter

em sigilo as informações, salvo uso necessário.

## **31. 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 - de 30 dias; b) de 05 a 10 anos de serviço na empresa - de 45 dias; c) de 10 a 15 anos de serviço na empresa - de 60 dias; d) de 15 a 20 anos de serviço na empresa - de 75 dias; e) de 20 a 25 anos de serviço na empresa - de 90 dias; f) de 25 a 30 anos de serviço na empresa - de 105 dias; g) acima de 30 anos de serviço na empresa - de 120 dias.

**31.1.** O empregado que não tiver interesse no cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador, poderá liberar-se de cumprilo, percebendo os dias trabalhados no período, devendo a empresa efetuar o pagamento no prazo legal do art. 477 da CLT.

## **32. DESCONTOS AUTORIZADOS**

Por força do dispositivo normativo ora ajustado, e em conformidade com o disposto no inciso XXVI do art. 7º da CF, e quando for o caso, as empresas ficam autorizadas a efetuarem os descontos em folha de pagamento de salários dos valores relativos a seguro de vida em grupo, associação de empregados, convênios médicos/odontológico com participação dos empregados nos custos, tratamento odontológico, desde que tenham autorização por escrito dos funcionários e que revertam em benefícios deste e de seus dependentes.

**32.1.** Nos termos do art. 545 da CLT, os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento de seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificado.

## **33. EXAMES MÉDICOS**

As empresas realizarão obrigatoriamente exames admissionais, demissionais e periódicos em seus empregados, desde que

exigidos pela legislação, preferencialmente por médicos do trabalho, sendo as despesas correspondentes de responsabilidade da empresa.

### **34. SEGURIDADE**

As empresas manterão seguro de vida aos empregados nunca inferior a R\$ 8.800,00 (oito mil e oitocentos reais).

Parágrafo único - caso o empregador mantenha seguro de vida em grupo, obrigatório por lei, não será permitido o desconto do mesmo no salário dos seus empregados.

### **35. SEGURO DESEMPREGO**

O empregador deverá, no prazo legal, fornecer os formulários de Seguro Desemprego, devidamente preenchidos, ao empregado demitido sem justa causa, sob pena de ser responsabilizado pelo pagamento das quotas do Seguro Desemprego a que faria jus o empregado.

### **36. BANCO DE HORAS.**

Fica estipulado a possibilidade da compensação de horários e redução de jornadas, por meio de Acordos Coletivos de Trabalho, nos termos do artigo 59 da CLT e do artigo 7º, XIII da Constituição Federal, que deverão respeitar as seguintes garantias mínimas:

**36.1.** Ficam estabelecidos os seguintes critérios e regras gerais para a flexibilização da jornada de trabalho e instituição de banco de horas para o período de vigência desta convenção, consistindo na redução de horas ou dias de trabalho, sem redução de salário, mediante compensação dessas horas com trabalho em outros dias ou semanas e na dispensa de acréscimo de salário para o excesso de horas suplementares trabalhadas em dias ou semana que sejam compensadas, conforme disposto no parágrafo 2º do artigo 59 da CLT.

**36.2.** Para fins de contabilização do banco de horas, no cartão de ponto de cada empregado, serão consideradas: a) Horas a crédito dos empregados: aquelas horas

suplementares trabalhadas além da sua jornada semanal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas; b) Horas a débito dos empregados: aquelas horas trabalhadas aquém da sua jornada semanal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas.

**36.3.** As horas suplementares poderão ser realizadas até o limite máximo de 2 (duas) horas diárias e/ou 10 (dez) horas semanais, no período de segundas-feiras a sábados e compensadas por igual quantidade em dias definidos posteriormente no mesmo mês ou até o mês subsequente.

a) A data prevista para a compensação das horas, deverão ser comunicadas pela empresa aos empregados com antecedência mínima de 01 (um) dia;

b) Não feita a comunicação prévia nos termos do parágrafo anterior, as horas trabalhadas serão pagas pela empregadora como extras, da mesma forma que, mesmo sendo aplicado o sistema de compensação aqui avençado, serão pagas como extraordinárias as horas trabalhadas em quantidade superior à jornada semanal normal.

**36.4.** A Empresa não descontará dos salários do empregado as horas de que seja credora, como nenhum desconto fará a tal título em hipótese de rescisão do contrato de trabalho. Em caso de rescisão de contrato, a empregadora efetuará a quitação das horas prorrogadas e não compensadas.

**36.5.** Em qualquer e todas as hipóteses de pagamento de horas extras, estas serão calculadas e apuradas tomando por base o salário devido na época em que realizada a quitação.

**36.6.** Nenhum tempo superior a duas horas excedentes da jornada normal do empregado, ou tempo excedente da sua carga semanal, poderão ser incluídos no BANCO DE HORAS para posterior compensação, e na hipótese de ocorrer a situação aqui prevista a Empresa acordante efetuará o pagamento dessas horas extras juntamente com os salários do mês em que prestada, observando o adicional correspondente.

### **37. PENALIDADES**

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, em obediência ao disposto no Art. 613, inciso VII da CLT, fica estipulada multa de 1/2 piso salarial em favor da parte prejudicada.

### **38. REVERSÃO SALARIAL**

As Entidades Sindicais subscritora da presente Convenção Coletiva de Trabalho 2008/2009, representando os empregadores e empregados das Casas Lotéricas, solicitam às empresas que procedam aos recolhimentos das contribuições sociais fixadas pelas respectivas assembleias de empregados e empregadores, observando os seguintes parâmetros:

### **39. REVERSÃO SALARIAL E/OU CONTRIBUIÇÃO PATRONAL DO COMÉRCIO:**

São devidas às entidades sindicais representativas do 3º grupo do Comércio para 2008, a Reversão Salarial e/ou Contribuição Confederativa, fixadas pelas respectivas assembleias e cujos valores e datas de vencimentos serão consignados nas guias próprias fornecidas pelas referidas entidades.

### **40. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DE EMPREGADOS:**

Nos termos do artigo 513, alínea "e", da Consolidação das Leis do Trabalho e segundo entendimento manifesto do Supremo Tribunal Federal, solicita-se o desconto e recolhimento da Contribuição Assistencial, em favor da FETRAVISPP – Federação dos Trabalhadores em Empresas Enquadradas no Terceiro Grupo do Comércio do Estado do Paraná, no valor equivalente a 3% (três por cento) dos salários já reajustados, de cada um dos trabalhadores beneficiados pela Convenção Coletiva de Trabalho a serem descontados em parcela única, sobre o salário de agosto/2008, e recolhido até 11/09/2008, através de ficha de compensação bancária ou guia de recolhimento.

**40.1.** Em caso de não recolhimento até as

datas aprazadas, o empregador arcará com o ônus, acrescido da multa estabelecida no Art. 600 da CLT;

**40.2.** Solicita-se o desconto da Contribuição Assistencial dos novos empregados admitidos na empresa após a data-base (Junho/08), com o prazo de 30 dias para o recolhimento, desde que não tenha recolhido no emprego anterior.

**40.3.** O trabalhador poderá opor-se ao desconto da Contribuição Assistencial, desde que o faça por escrito e individualmente junto Federação Profissional, até 10 (dez) dias após a publicação do prazo para oposição em jornal popular de grande circulação na forma do TAC firmado com o Ministério Público do Trabalho no dia 10/04/07, sendo que, neste caso, o empregado encaminhará cópia ao empregador para que não seja efetuado o desconto.

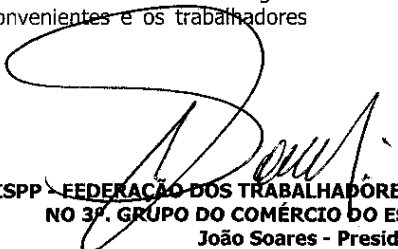
**41.** Com base no disposto na Instrução Normativa MTPS/SNT nº 02, e demais normas aplicáveis, as empresas ficam obrigadas a apresentar, no ato das homologações de rescisões de contrato de trabalho de seus empregados, os documentos abaixo:

- a) Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (05 vias);
- b) CTPS anotada e atualizada;
- c) Livro de Registro de Empregado ou documento similar quando informatizado;
- d) Aviso Prévio ou Pedido de Demissão (03 vias);
- e) Duas últimas guias (GFIP) de recolhimento do FGTS quitadas, chave de conectividade e respectiva relação de empregados anexa ou extrato atualizado da conta vinculada;
- f) Guia de Recolhimento Rescisório (GRFP) quitada e guia para habilitação ao seguro desemprego (CD), ambas em caso de demissão sem justa causa;
- g) Discriminativo das médias de remuneração variável, quando existentes, no verso do TRCT;
- h) Exame médico demissional, conforme NR nº 07 do MTb;

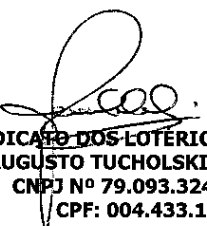
i) Perfil Profissiográfico Previdenciário  
O presente ajuste é considerado firme e valioso para abranger por seus dispositivos, todos os contratos individuais de trabalho, firmados entre as empresas representadas pela entidade sindical da categoria econômica convenientes e os trabalhadores

pertencentes à categoria profissional da respectiva entidade sindical, sendo assinado em 05 (cinco) vias de igual teor e forma.

Curitiba, 30 de junho de 2008.



**FETRAVISPP - FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS ENQUADRADAS  
NO 3º GRUPO DO COMÉRCIO DO ESTADO DO PARANÁ.**  
João Soares - Presidente  
CNPJ Nº 81.906.810/0001-03  
CPF: 403.293.569-68



**SINLOPAR- SINDICATO DOS LOTÉRICOS DO ESTADO DO PARANÁ**  
AUGUSTO TUCHOLSKI - Presidente  
CNPJ Nº 79.093.324/0001-71  
CPF: 004.433.109-63

46212.010555/2008-31  
Ministério do Trabalho  
24 de Junho 2008  
Seção de