



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2007/2008

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, que entre si ajustam, de um lado como empregadores a **FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DO PARANÁ**, inscrita no CNPJ sob o n.º 02.818.811/0001-20, estabelecida na Rua Visconde do Rio Branco, 931, 6º andar, em Curitiba, **SINDICATO DOS CORRETORES DE CAFÉ NO ESTADO DO PARANÁ**, inscrito no CNPJ sob o n.º 78.635.794/0001-57, estabelecido na Av. Rio de Janeiro, 221, 9º andar, sl. 93/94, em Londrina, **SINDICATO DOS DESPACHANTES DO ESTADO DO PARANÁ**, inscrito sob o CNPJ n.º 78.444.262/0001-32, estabelecido na R. Hayton da Silva Pereira, 1271, em Curitiba, **SINDICATO DAS EMPRESAS DE REPRESENTAÇÃO COMERCIAL E DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS AUTÔNOMOS NO ESTADO DO PARANÁ**,

inscrito no CNPJ sob o n.º 76.682.996/0001-24, com sede em Curitiba, na Rua José Loureiro, 746, no final assinado por seus respectivos presidentes e de outro lado representando dos empregados a **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS ENQUADRADAS NO 2º GRUPO DO COMÉRCIO E EMPREGADOS EM EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS NO ESTADO DO PARANÁ - FETRAVISPP**, inscrita no CNPJ sob o n.º 81.906.810/0001-03, estabelecida na R. Marechal Floriano Peixoto, 96, 9º andar, sala 93, em Curitiba, por seu presidente, infrafirmado, 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 2007 a 31 DE MAIO DE 2008**.

02. REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos, ou a parte fixa dos salários, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, serão reajustados em **1º de junho de 2007**, com a aplicação do percentual de **5,50% (cinco inteiros e cinquenta centésimos por cento)** sobre os salários vigentes em 1º de junho de 2006.

2.1. Aos empregados admitidos após 1º de junho de 2006, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao seu tempo de serviço, em função do percentual acima, nos seguintes termos:

MÊS ADMISSÃO	ÍNDICE DE CORREÇÃO
Junho/06	5,50%
Julho/06	5,50,%
Agosto/06	5,47,%
Setembro/06	5,47,%
Outubro/06	5,21,%
Novembro/06	4,53%
Dezembro/06	3,87,%
Janeiro/07	2,90,%
Fevereiro/07	2,13,%
Março/07	1,48,%
Abril/07	0,80,%
Maiol/07	0,39,%

2.2. **COMPENSAÇÕES:** Correção salarial ora estabelecida compensa todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória concedidos pelo empregador, desde junho de 2006 Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção, transferências de cargo, equiparação salarial, término de aprendizagem ou implemento de idade (Instrução Normativa 04 do TST, alínea XXI).

2.3. 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/2007 de acordo com esta cláusula e com a cláusula 3 desta convenção coletiva, deverão pagar as eventuais diferenças juntamente com os salários de setembro de 2007, sem ônus.

2.4. As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após junho de 2007 serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

03. PISO SALARIAL

Assegura-se a partir de 1º DE JUNHO DE 2007, aos empregados que estejam prestando serviços ao mesmo empregador há 90 (noventa) dias ou mais, por jornada de trabalho integral (oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais), os seguintes pisos salariais:

a) Aos empregados contínuos, office-boys e aqueles que prestem serviços de cozinha, limpeza, portaria e copa: **R\$ 437,00 (quatrocentos e trinta e sete reais).**

b) Aos demais empregados, exceto os comissionados: **R\$ 459,00 (quatrocentos e cinquenta e nove reais).**

3.1 Nos primeiros 90 (noventa) dias de trabalho, o salário pago pelo empregador ao empregado, será equivalente ao salário mínimo nacional.

04. GARANTIA DE VALOR A PISO SALARIAL:

Fica estabelecida garantia de valor mínimo ao piso salarial da categoria, igual ao menor salário pago no País, a todo trabalhador adulto com jornada de trabalho integral (oito horas diárias ou quarenta e quatro horas semanais), fixado por Lei Federal, acrescido de 15% (quinze por cento), observado o prazo previsto na cláusula anterior.

05. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

06. 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.

07. UNIFORMES

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

7.1. 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.

08. 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.

09. 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.

10. 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.

11. 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.

12. AUSÊNCIAS LEGAIS

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

13. CHEQUES

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

14. 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.

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

15. PRORROGAÇÃO DE JORNADA

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

16. ABONO DE FALTAS

Abonar-se-ão faltas dos empregados estudantes e vestibulandos, quando comprovarem prestação de exames na cidade em que trabalham.

17. ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As horas extras serão pagas, de forma escalonada, com adicional de 65% para as primeiras 20 mensais, 85% para as excedentes de 20 e até 40 horas mensais, e de 100% para as que ultrapassarem a 40 mensais.

18. CAIXA/PRESTAÇÃO DE CONTAS

Os empregados que atuarem na função 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 equivalente a 10% do piso salarial (cláusula 03). Os empregados, entretanto, empregarão toda diligência na execução do seu trabalho, evitando ao máximo a ocorrência de prejuízos, observando estritamente as instruções do empregador.

18.1. A conferência de caixa será feita na presença do operador responsável, sendo que se estiver impedido ou impossibilitado de acompanhá-lo, não terá responsabilidade pelos erros verificados, salvo caso de recusa.

19. 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.

20. 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.

21. 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.

22. 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 refeição pelo empregador, ou em caso de não fornecimento, a um pagamento equivalente a 2% do piso salarial (cláusula 03), por dia em que ocorrer tal situação. Tal parcela terá natureza indenizatória.

22.1. O mesmo se aplicará ao trabalho extraordinário executado nos sábados, após as 13:00 horas.

23. INTERVALO PARA LANCHES

Os intervalos de quinze minutos para lanche, nas empresas que observarem tal critério, serão computados como tempo de serviço na jornada de trabalho do empregado.

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 e cláusula 31.1, 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 consideradas 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, observadas as disposições da Lei n.º 10.097 de 19/12/2000.

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. COMISSIONADO

Ao empregado comissionado será fornecido mensalmente relatório com o valor de suas vendas, a base de cálculo para pagamento das comissões, e o repouso semanal remunerado sobre as comissões.

31.1. Assegura-se ao comissionado puro (trabalhador que percebe salário composto apenas por parcela variável – comissões) ou misto (trabalhador que percebe salário composto por parcela salarial fixa mais comissões), que tenha 90 (noventa dias) ou mais de trabalho ao mesmo empregador, a garantia salarial mínima de **R\$ 506,50 (quinhentos e seis reais e cinquenta centavos)**. Esta garantia mínima será devida na hipótese do empregado não alcançar, no mês, remuneração (comissões ou comissões mais salário fixo, quando for assim contratado) igual ou superior àquele valor, não podendo ser somada ou acumulada, sob qualquer forma, ao salário realizado ou comissão produzida. No valor da garantia mínima ora fixada considera-se incluída a remuneração do repouso semanal. Ressalvam-se condições mais benéficas favoráveis ao empregado, ajustadas pelo contrato individual de trabalho.

31.2 Nos primeiros noventa dias de trabalho, a garantia mínima será equivalente ao salário mínimo nacional.

31.3 A garantia salarial mínima ora estabelecida é devida para jornada integral (oito horas diárias ou quarenta e quatro horas semanais).

31.4. As comissões para efeitos de cálculo de férias, 13º salário, inclusive proporcional, indenização por tempo de serviço e aviso prévio indenizado, serão atualizadas com base no INPC Índice Nacional de Preços ao Consumidor. No caso de extinção ou não divulgação do INPC/IBGE, será adotado como índice inflacionário o IGP-M - Índice Geral de Preços do Mercado, da Fundação Getúlio Vargas.

31.4.1. 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.

31.5. GESTANTES COMISSIONISTAS - Para pagamento dos salários correspondentes à licença maternidade, desde que o INSS aceite o regime de correção das comissões, a remuneração a ser observada corresponderá a média das comissões dos últimos 12 meses, corrigidos segundo o mecanismo descrito nesta cláusula. O mesmo critério será utilizado quando o empregador indenizar o período de licença maternidade, independente de aceitação ou não pelo INSS do cálculo pela média das comissões corrigidas.

32. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO DE COMISSIONISTAS

É vedada a inclusão da parcela salarial correspondente ao repouso semanal remunerado (Lei 605/49) nos percentuais de comissão, que deverá ser pago destacadamente.

32.1. 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 no mês correspondente.

33. AVISO PRÉVIO

O aviso prévio devido pelo empregador ao empregado será de 30 (trinta) dias para o empregado que conte com até 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa e depois escalonado, conforme a tabela que segue, limitado a 120 (cento e vinte) dias:

TEMPO DE SERVIÇO	AVISO PRÉVIO
até 5 anos de serviço na mesma empresa	30 dias de aviso prévio
de 5 anos e um dia até 06 anos	33 dias de aviso prévio
de 6 anos e um dia até 7 anos	33 dias de aviso prévio
de 7 anos e um dia até 8 anos	36 dias de aviso prévio
de 8 anos e um dia até 9 anos	39 dias de aviso prévio
de 9 anos e um dia até 10 anos	42 dias de aviso prévio
de 10 anos e um dia até 11 anos	45 dias de aviso prévio
de 11 anos e um dia até 12 anos	48 dias de aviso prévio
de 12 anos e um dia até 13 anos	51 dias de aviso prévio
de 13 anos e um dia até 14 anos	54 dias de aviso prévio
de 14 anos e um dia até 15 anos	57 dias de aviso prévio
de 15 anos e um dia até 16 anos	60 dias de aviso prévio
de 16 anos e um dia até 17 anos	63 dias de aviso prévio
de 17 anos e um dia até 18 anos	66 dias de aviso prévio
de 18 anos e um dia até 19 anos	69 dias de aviso prévio
de 19 anos e um dia até 20 anos	72 dias de aviso prévio
de 20 anos e um dia até 21 anos	75 dias de aviso prévio
de 21 anos e um dia até 22 anos	78 dias de aviso prévio
de 22 anos e um dia até 23 anos	81 dias de aviso prévio
de 23 anos e um dia até 24 anos	87 dias de aviso prévio
de 24 anos e um dia até 25 anos	90 dias de aviso prévio
de 25 anos e um dia até 26 anos	93 dias de aviso prévio
de 26 anos e um dia até 27 anos	96 dias de aviso prévio
de 27 anos e um dia até 28 anos	99 dias de aviso prévio
de 28 anos e um dia até 29 anos	102 dias de aviso prévio
de 29 anos e um dia até 30 anos	105 dias de aviso prévio
de 30 anos e um dia até 31 anos	108 dias de aviso prévio
de 31 anos e um dia até 32 anos	111 dias de aviso prévio
de 32 anos e um dia até 33 anos	114 dias de aviso prévio
de 33 anos e um dia até 34 anos	117 dias de aviso prévio
de 34 anos e um dia em diante	120 dias de aviso prévio

33.1. 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.

34. 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.

34.1. 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.

35. 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.

36. 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 ex-empregado.

37. PENALIDADES

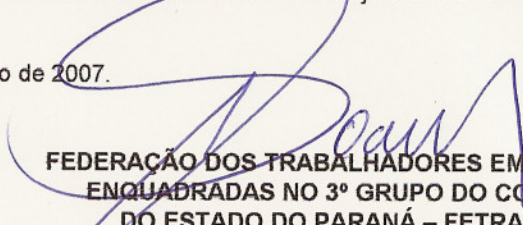
Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, em obediência ao disposto no Art. 613, inciso VII da CLT, fica estipulada multa de ½ piso salarial em favor da parte prejudicada.

38. MEDIAÇÃO PRIVADA DE CONFLITOS

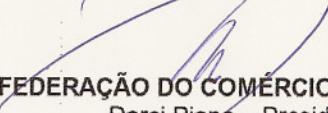
Fica instituída no âmbito de abrangência desta CCT, a mediação privada de conflitos individuais que atuará através de uma comissão composta por 01 (um) representante indicado pela Fetravispp e 01 (um) representante indicado pelas entidades sindicais patronais signatárias, para atendimento durante o prazo de vigência da presente, dos eventuais conflitos individuais entre empregados e empregadores, na forma do art. 625 da CLT.

38.1. O funcionamento da referida comissão será regulado por documento particular a ser firmado entre as partes, havendo possibilidade de adesão a comissões já existentes no âmbito de outras entidades sindicais.


Curitiba, 21 de agosto de 2007.


**FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS
ENQUADRADAS NO 3º GRUPO DO COMÉRCIO
DO ESTADO DO PARANÁ – FETRAVISPP**

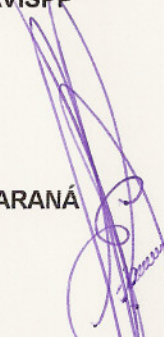
João Soares – Presidente
CPF N.º 403.293.569-68


FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DO PARANÁ


Darci Piana – Presidente
CPF N.º 008.608.089-04


**SINDICATO DOS CORRETORES DE CAFÉ DO
ESTADO DO PARANÁ**

Carlos Antônio Amaral Monteiro – Presidente
CPF N.º 362.047.069-34


**SINDICATO DOS DESPACHANTES DO
ESTADO DO PARANÁ**

Everton Calamucci – Presidente
CPF N.º 321.159.469-87


**SINDICATO DAS EMPRESAS DE REPRESENTAÇÃO COMERCIAL E DOS REPRESENTANTES
COMERCIAIS AUTÔNOMOS NO ESTADO DO PARANÁ**

Paulo César Nauick – Presidente
CPF N.º 320.771.659-87

46212012249/200758
Ministério do Trabalho

Delegacia Regional do Trabalho de Curitiba, nos termos do art. 614 da C.L.T., o presente Instrumento Coletivo de Trabalho foi recebido para fins exclusivamente administrativos, não tendo sido apreciado o mérito.
Curitiba, 28 de Agosto de 2007

Vera Lúcia Ferreira de Souza
Seção de Relação do Trabalho/DRT/PR
Mat. 1103766

Recomendação Integrante da CCT 2007/2008

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

As Entidades Sindicais subscritoras da Convenção Coletiva de Trabalho 2007/2008, representando os empregadores e empregados do comércio, solicitam às empresas que procedam aos recolhimentos das contribuições sociais fixadas pelas respectivas assembleias de empregados em empregadores, observando os seguintes parâmetros:

1 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E/OU CONTRIBUIÇÃO PATRONAL: São devidas às entidades sindicais representativas do 2º grupo do Comércio para 2007-2008, a Contribuição Assistencial e/ou Contribuição Confederativa, fixadas pelas respectivas assembleias e cujos valores e datas de vencimentos serão consignados nas guias próprias fornecidas pelas referidas entidades.

2 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DE EMPREGADOS:

a) 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 Segundo 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/2007, e recolhido até 11/09/2007, através de ficha de compensação bancária ou guia de recolhimento.

a) Em caso de não recolhimento até as datas aprazadas, o empregador arcará com o ônus, acrescido da multa estabelecida no Art. 600 da CLT;

b) Solicita-se o desconto da Contribuição Assistencial dos novos empregados admitidos na empresa após a data-base (Junho/07), com o prazo de 30 dias para o recolhimento, desde que não tenha recolhido no emprego anterior.

c) O trabalhador poderá opor-se ao desconto da Contribuição Assistencial, desde que o faça por escrito junto a 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.

e) É vedado aos empregadores ou aos seus prepostos, assim considerados o gerente e os integrantes dos departamentos pessoal e financeiro, a adoção de quaisquer procedimentos visando induzir os empregados a proceder à oposição ao desconto, lhe sendo vedado, igualmente, a elaboração de modelos de documento de oposição a serem utilizados pelos empregados. Serão declarados nulos os pedidos em que ficar demonstrado que as empresas incentivaram, direta ou indiretamente, os trabalhadores a formular os pedido de oposição;

f) O desconto da Contribuição Assistencial se faz no estrito interesse das entidades sindicais subscritas e se destina a financiar os seus serviços sindicais, voltados para a assistência ao membro da respectiva categoria e para as negociações coletivas.

g) Referidas contribuições, respeitadas as disposições legais e constitucionais sobre a matéria (especialmente art. 513, letra "e" da CLT) foram estabelecidas nos termos das Atas das Assembleias, as quais se encontram à disposição dos interessados na sede dos respectivos sindicatos e, são destinadas à manutenção das entidades sindicais patronais e de empregados.

h) Os empregadores ou seus prepostos, que descumprirem a determinação do item anterior poderão ser responsabilizados administrativa, civil ou penalmente, cabendo-lhes a aplicação das sanções previstas para o caso.

§ - A Federação profissional divulgará a Convenção Coletiva de Trabalho, e mais o que se refere às obrigações constantes nesta cláusula, não cabendo às Entidades Sindicais Patronais qualquer ônus acerca de eventual questionamento judicial ou extrajudicial a respeito das contribuições ora solicitadas, exceto em relação àquelas revertidas a seu favor.

4 - Com base no disposto na Instrução Normativa MTPS/SNT nº 03, 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 e respectiva relação de empregados anexa ou extrato atualizado da conta vinculada;
- f) Guia de Recolhimento Rescisório (GRFP) quitada e a chave da conectividade e guia para habilitação ao seguro desemprego (SD), 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) Comprovante da guia de recolhimento das contribuições devidas aos sindicatos patronal e obreiro, devidamente quitadas.

Curitiba, 21 de agosto de 2007.

**FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS ENQUADRADAS
NO SEGUNDO GRUPO DO COMERCIO DO ESTADO DO PARANÁ - FETRAVISPP**

JOÃO SOARES - PRESIDENTE

CPF: 403293569-68

CNPJ: 81.906.810/0001-03

FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DO PARANÁ

Darci Piana - Presidente

CPF: 008.608.089-04

CNPJ: 02.818.811/0001-20

Dr. João Carlos Requião
OAB/Pr 10.399

Dr. Cláudio Rosetti de Campos
OAB/Pr 38.934