



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2008/2009

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, que entre si ajustam, de um lado como empregadores a **FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DO PARANÁ**, inscrita no CNPJ sob 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 n.º 78.635.794/0001-57, estabelecido na Avenida Rio de Janeiro, 221, 9º andar, sl. 93/94, em Londrina, **SINDICATO DAS EMPRESAS DE REPRESENTAÇÃO COMERCIAL E DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS AUTÔNOMOS NO ESTADO DO PARANÁ**, inscrito no CNPJ sob n.º 76.682.996/0001-24, estabelecido na Rua José Loureiro, nº 746, em Curitiba, no final assinado por seus respectivos presidentes e de outro lado representando os empregados a **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS ENQUADRADAS NO 3º GRUPO DO COMÉRCIO DO ESTADO DO PARANÁ - FETRAVISPP**, inscrita no CNPJ sob o n.º 81.906.810/0001-03, estabelecida na Rua Marechal Floriano Peixoto, 96, 9º andar, sala 93, em Curitiba, por seu presidente, infra firmado, todos devidamente autorizados pelas respectivas assembleias gerais, têm 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 vigentes em junho/08, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, inferiores ou iguais a R\$ 4.000,00 (quatro mil reais), serão reajustados em 01/JUNHO/08, com a aplicação do percentual de **8,00% (oito por cento)** sobre os salários vigentes em 1º de junho de 2007.

2.1. Os salários fixos ou a parte fixa dos salários inferiores ou iguais a R\$ 4.000,00 (quatro mil reais), percebidos pelos empregados admitidos após 1º de junho de 2007, serão reajustados proporcionalmente ao seu tempo de serviço, observados os índices a seguir relacionados:

Mês de admissão	Índice de correção
Junho/07	8,00%
Julho/07	7,60%
Agosto/07	7,19%
Setembro/07	6,45%
Outubro/07	6,13%
Novembro/07	5,75%
Dezembro/07	5,21%
Janeiro/08	4,00%
Fevereiro/08	3,15%
Março/08	2,56%
Abril/08	1,93%
Mai/08	1,16%

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 2007. 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/2008 de acordo com esta cláusula, deverão pagar as eventuais diferenças juntamente com os salários de setembro de 2008, sem ônus.

2.4. 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.

2.5. O reajuste dos salários fixos ou da parte fixa dos salários superiores a **R\$ 4.000,00 (quatro mil reais)**, vigentes em junho/08, será objeto de livre negociação a ser estabelecida diretamente entre empregado e empregador.

03. PISO SALARIAL

Assegura-se a partir de 1º DE JUNHO DE 2008, 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 horas semanais), os seguintes pisos salariais:

a) Aos empregados de copa, cozinha, limpeza, portaria, contínuos e office-boys: **R\$ 480,70 (Quatrocentos e oitenta reais e setenta centavos)**.

b) Aos demais empregados, exceto os comissionados: **R\$ 504,90 (Quinhentos e quatro reais e noventa centavos)**.

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

04. GARANTIA DE VALOR DO PISO SALARIAL:

Fica estabelecido 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 e quarenta e quatro horas semanais), fixados por Lei Federal, acrescido de 15% (quinze por cento), observado o prazo definido na cláusula anterior.

05. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Será obrigatório o fornecimento aos empregados de envelope de pagamento ou contra-cheque, 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.

07.1. 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

Os empregados que comprovarem a condição de estudantes não estão obrigados a prorrogar a jornada.

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 50% para as primeiras 20 mensais, 65% para as excedentes de 20 e até 40 horas mensais, e de 85% 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, limitado a um dirigente sindical por empresa no mesmo período.

22. TRABALHO APÓS AS 19:00 HORAS

Aos empregados que, em regime de trabalho extraordinário, operarem após as 19 (dezenove) horas, receberão do empregador, além do benefício diário já concedido, vale-alimentação no valor estipulado pela cláusula 37, por dia em que ocorrer tal situação ou refeição fornecida em local estipulado pelo empregador. Tal parcela terá a mesma natureza jurídica do benefício referido na cláusula 37, sendo considerada como verba indenizatória, independente de ser fornecido tal benefício via PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador, ou outra modalidade.

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 ao 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 e 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

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído, sem considerar as vantagens pessoais.

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\$ 548,00 (Quinhentos e quarenta e oito reais)**. 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 aquele 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. Ressalva-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 ao 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 COMMISSIONISTAS

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 e depois escalonado, conforme a tabela que segue, limitado a 120 (cento e vinte) dias:

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

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/odontológicos 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.

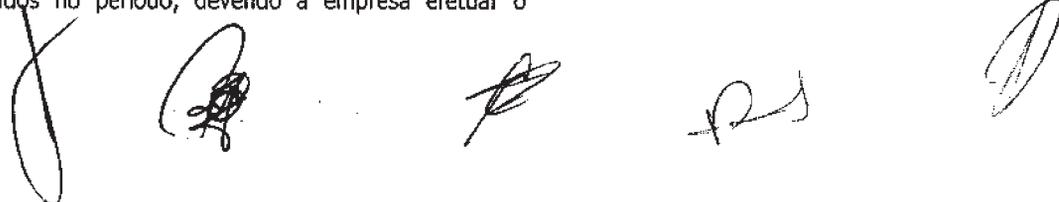
36. SEGURO DESEMPREGO

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. VALE-ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO OU VALE-MERCADO

A partir de **1º de setembro de 2008**, os empregadores abrangidos por esta convenção coletiva concederão aos empregados representados pela entidade sindical signatária vale-alimentação/refeição ou vale-mercado, nos termos da lei n.º 6321/1976 e do Decreto n.º 5/1991, que tratam do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, obedecendo-se as seguintes condições:

- O benefício não tem natureza salarial, não se integrando na remuneração do empregado para qualquer fim;
- O empregado expressamente optará em receber o vale-alimentação/refeição ou o vale-mercado;
- Assegura-se ao empregador o desconto salarial equivalente a 20% (vinte por cento) do seu custo efetivo, na forma dos dispositivos legais acima indicados;
- O valor individual do benefício é fixado em R\$ 5,00 (cinco reais) por dia efetivamente trabalhado, que será entregue ao empregado, mediante recibo, na mesma data do pagamento dos salários mensais;
- A empresa que já concedia benefício na forma de vale-alimentação/refeição, vale-mercado, cesta básica ou similar, antes da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverá, obrigatoriamente, garantir a equiparação entre o benefício já concedido e o benefício ora instituído se o primeiro for inferior. O benefício deve corresponder mensalmente ao valor diário previsto na alínea "d" desta



cláusula, multiplicado pelo número de dias efetivamente trabalhados no mês, ficando ainda garantido o direito adquirido quando tal benefício já for concedido em valor superior ao estabelecido nesta cláusula;

f) Exclui-se dentre os beneficiários da presente cláusula, o empregado que já esteja percebendo alimentação fornecida pelo empregador ou pelo tomador de serviços, em refeitório na própria empresa ou mesmo em restaurante por ela contratado para tal fim.

38. PENALIDADES

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

39. CONTROLE ALTERNATIVO DE JORNADA E PONTO

Fica possibilitada mediante assinatura de Acordo Coletivo de Trabalho com a entidade sindical representativa dos

trabalhadores a adoção do sistema de ponto por exceção de controle de jornada, conforme Portaria MTE-1.120/95.

40. 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.

40.1. 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, 18 de julho de 2008.

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

João Soares - Presidente
CPF: 403293669-08
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

SINDICATO DOS COMÉRCIOS DE CAFÉ DO ESTADO DO PARANÁ

Carlos Antônio Amaral Monteiro - Presidente
CPF: 362.047.069-34
CNPJ: 78.635.794/0001-57

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

Paulo Cesar Nauick - Presidente
CPF: 320.771.659 - 87
CNPJ: 76.682.996.001/24

Dr. João C. Requilão
OAB/Pr 10.399
p/ Empregadores

Cláudio Rosetti de Campos
OAB/Pr 38.934
p/ Trabalhadores

46212.010758/2008-27
Ministério do Trabalho

Delegacia Regional do Trabalho de Curitiba, nos termos do art. 614 da CLT, o presente Instrumento Coletivo de Trabalho foi recebido para fins exclusivamente administrativos, não tendo sido apreciado o mérito.
Curitiba, 29 de julho de 2008

Lucia Ferreira de Souza
Seção de Registro do Trabalho/DRT/PR
Mat. 1103766

11

Recomendação Integrante da CCT 2008/2009

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

As Entidades Sindicais subscritoras da Convenção Coletiva de Trabalho 2008/2009, 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 3º grupo do Comércio para 2008-2009, 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 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.

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/08), 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 pedidos 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.

3 - 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 MTE;

Curitiba, 18 de julho de 2008.



**FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS ENQUADRADAS
NO TERCEIRO GRUPO DO COMÉRCIO DO ESTADO DO PARANÁ - FETRAVISPP**

JOÃO SOARES - PRESIDENTE

CPF: 403293569-68

CNPJ: 81.906.810/0001-03

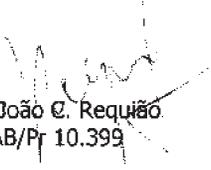


FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DO PARANÁ

Darci Piana - Presidente

CPF: 008.608.089-04

CNPJ: 02.818.811/0001-20



Dr. João C. Requião
OAB/Pr 10.399



Dr. Cláudio Rosetti de Campos
OAB/Pr 38.934

TERMO ADITIVO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO/2008-2009

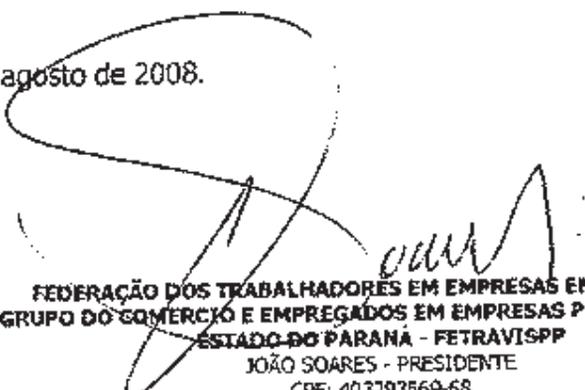
Pelo presente instrumento, celebrado pela **FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DO PARANÁ** e **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS ENQUADRADAS NO 3º GRUPO DO COMÉRCIO E EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS NO ESTADO DO PARANÁ – PR**, fica estabelecido termo aditivo à convenção coletiva de trabalho, assim:

01. CONVENÇÃO COLETIVA ADITADA: o presente aditivo é feito à convenção coletiva de trabalho celebrada pelas partes acima indicadas, com vigor para o período de 01.06.08 a 31.05.09, devidamente depositada e registrada no MTE-DRT-Pr. em 29 de Julho de 2008, sob nº 46212.010758/2008-27.

02. DA RETIFICAÇÃO DO NOME DA FETRAVISPP: Onde na Convenção Coletiva de Trabalho consta o nome **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS ENQUADRADAS NO 3º GRUPO DO COMÉRCIO NO ESTADO DO PARANÁ – PR** deve-se ler, conforme os atos constitutivos da Fetravispp: **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS ENQUADRADAS NO 3º GRUPO DO COMÉRCIO E EMPREGADOS EM EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS NO ESTADO DO PARANÁ – PR.**

03. ASSINATURAS: por justos e contratados, assinam o presente instrumento em 3 (três) vias.

Curitiba, 8 de agosto de 2008.


**FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS ENQUADRADAS
NO TERCEIRO GRUPO DO COMÉRCIO E EMPREGADOS EM EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS NO
ESTADO DO PARANÁ - FETRAVISPP**
JOÃO SOARES - PRESIDENTE
CPF: 403292569-68
CNPJ: 81.906.810/0001-03


FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DO PARANÁ
Darciliana - Presidente
CPF: 003.609.089-04
CNPJ: 02.818.811/0001-20