



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2007/2008

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, que entre si ajustam, de um lado como empregadores **SINDICATO DAS EMPRESAS LOCADORAS DE VEÍCULOS AUTOMOTORES, EQUIPAMENTOS E BENS MÓVEIS DO ESTADO DO PARANÁ**, inscrito sob o CNPJ n.º 81.917.726/0001-95, estabelecido na R. Visconde do Rio Branco, 969, 1º andar, em Curitiba, no final assinado por seu presidente e de outro lado representando os empregados a **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS ENQUADRADAS NO SEGUNDO GRUPO DO COMÉRCIO DO 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 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 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 01/JUNHO/07, com a aplicação do percentual de **5,50% (cinco virgula cinquenta 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 de 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
Maio/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/2006 de acordo com esta cláusula, deverão pagar as eventuais diferenças juntamente com os salários de agosto de 2007.

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, os seguintes pisos salariais:

a) Aos empregados contínuos e office-boys, copa, cozinha, limpeza e portaria: **R\$ 437,00 (Quatrocentos e trinta e sete reais)**.

b) Aos demais empregados, fica assegurado o piso salarial de **R\$ 459,00 (Quatrocentos e cinquenta e nove reais)**.

03.1. nos primeiros 90 (noventa) dias de trabalho, o empregado receberá o 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 a todo trabalhador adulto no País, acrescido de 15% (quinze por cento).

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.

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 com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre as horas normais.

17.1. Os trabalhos realizados em domingos e feriados, como definido em Lei, serão pagos com adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho, desde que não haja a respectiva compensação em outro dia da semana.

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. Em hipótese alguma essa tolerância poderá ser considerada como parcela salarial.

18.2. 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. A recusa do empregado em dar ciência na comunicação será suprida por testemunhas.

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 20:00 HORAS

Aos empregados que, em regime de trabalho extraordinário, operarem após as 20 (vinte) 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 o disposto no art. 144 da CLT.

25.1 - O período de concessão de férias anuais será definido pela empresa, podendo ser desdobrado em 2 (dois) períodos de 15 (quinze) dias, desde que assim tenha previamente requerido o empregado, e tenha sido autorizado pelo empregador, antes do início de cada período de fruição das férias.

25.2 – Mesmo nos casos de desdobramento previsto no tópico 25.1, sempre que as férias forem concedidas após o prazo de 12 (doze) meses subseqüentes a data em que o empregado tiver adquirido o direito, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração.

25.3 - O desdobramento previsto no 25.1, não será admitido na hipótese do empregado optar pelo abono a que se refere o art. 143, 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.

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 substituído 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. COMISSIONISTAS

Aos empregados comissionistas 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. Aos empregados comissionados, até 90 dias de trabalho ao mesmo empregador, caso as comissões não alcancem valor correspondente, assegura-se um garantia salarial mínima equivalente ao salário mínimo nacional.

31.2. Aos empregados comissionados, com mais de 90 dias de trabalho ao mesmo empregador, caso as comissões não alcancem valor correspondente, assegura-se um garantia salarial mínima de **R\$ 506,50 (Quinhentos e seis reais e cinquenta centavos)**, a qual não se somará com as comissões devidas.

31.3. 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.

31.3.1. 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.

31.4. 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

Aqueles empregados que contarem com 5 (cinco) anos e um dia de serviço na mesma empresa em 31 de maio de 2007 terão assegurado o direito a ter seu aviso prévio escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço, ficando o empregador obrigado a pagar ao empregado mais 03 (três) dias de aviso prévio por ano de trabalho, até o limite de 120 (cento e vinte) 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

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:

- a) O benefício não tem natureza salarial, não se integrando na remuneração do empregado para qualquer fim;
- b) O empregado expressamente optará em receber o vale-alimentação/refeição ou o vale-mercado;
- c) Assegura-se ao empregador o desconto salarial equivalente a 20% (vinte por cento) do seu custo efetivo, na forma dos dispositivos legais acima indicados;
- d) O valor individual do benefício é fixado em R\$ 7,40 (sete reais e quarenta centavos) por dia efetivamente trabalhado, que será entregue ao empregado, mediante recibo, na mesma data do pagamento dos salários mensais;
- e) 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, deverão, obrigatoriamente, garantir a equiparação entre o benefício já concedido e o benefício ora instituído, devendo o mesmo corresponder mensalmente ao valor diário previsto na alínea "d" desta cláusula, multiplicado pelo número de dias efetivamente trabalhados no mês;
- 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;
- g) O empregador terá o prazo de 60 (sessenta) dias contados do arquivamento da presente convenção coletiva na DRT-PR, para conceder o benefício ora instituído.

38. COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

Autoriza-se o empregador firmar individualmente

com os seus empregados acordos de compensação de jornada de trabalho, visando a supressão do labor aos sábados, de forma que os excessos de horas praticados pelo empregado no decorrer da semana serão compensados com folga aos sábados.

a) Quando os sábados destinados à folga coincidirem com feriados, deverão ser remunerados como se trabalhados fossem;

b) Convencionou-se que o regime de compensação aqui previsto é compatível com o serviço extraordinário praticado pelo empregado, o que de forma alguma acarretará a descaracterização, nulidade ou ineficácia da compensação de horas pactuadas;

39. FECHAMENTO MENSAL DA FOLHA DE PAGAMENTO

O empregador poderá adotar o conceito de mês diferente do mês/calendário oficial, para apuração das horas laboradas pelo empregado, objetivando o pagamento de horas extras ou, ainda, para o efeito de implementação do banco de horas.

Parágrafo único: Considera-se mês diferente do mês/calendário oficial o período compreendido, por exemplo, do dia 21 de um mês até o dia 20 do seguinte, possibilitando ao empregador adotar um período flexível, sempre de 30 (trinta) dias, para apurar eventual prorrogação de horas trabalhadas por seus empregados e incluí-las na folha de pagamento ou mesmo computá-las no banco de horas se for o caso.

40. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Nas atividades em que ocorra exposição a áreas de risco, o adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento) será devido proporcionalmente ao tempo de exposição ao próprio risco. Incidência da Súmula n.º 364, parte final, do C.TST.

40.1. Não terá direito ao adicional de periculosidade quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido.

40.2. Delimita-se como tempo extremamente reduzido a exposição até 30 (trinta) minutos diários. Aplica-se no caso a Portaria n.º 3.311/89 do MTE que define a exposição até trinta minutos diários denota eventualidade e descaracteriza periculosidade.

41. PENALIDADES

Pelo descumprimento de quaisquer dispositivos da presente convenção coletiva, fica estipulada a aplicação de apenas uma única multa, no valor equivalente a 1/2 piso salarial, em favor da parte prejudicada, conforme dispõe o art. 613, inciso VII, da CLT, sendo vedada a cumulação da penalidade.

ora fixada.

42. 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.

42.1. 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.

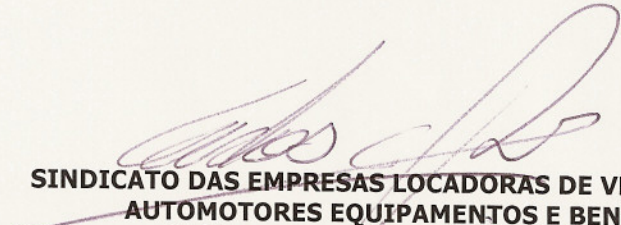
O presente ajuste é considerado firme e valioso para abranger por seus dispositivos, todos os contratos individuais de trabalho, firmados entre as empresas representadas pela entidade sindical da categoria econômica convenientes e os trabalhadores pertencentes à categoria profissional da respectiva entidade sindical, sendo assinado em 05 (cinco) vias de igual teor e forma.

Curitiba, 16 de agosto de 2007.



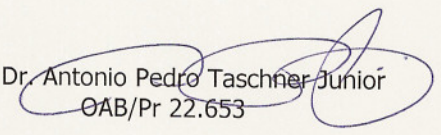
**FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS ENQUADRADAS
NO SEGUNDO GRUPO DO COMÉRCIO DO ESTADO DO PARANÁ - FETRAVISPP**

João Soares - Presidente
CPF: 403.293.569-68
CNPJ: 81.906.810/0001-03

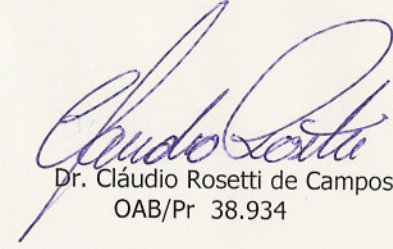


**SINDICATO DAS EMPRESAS LOCADORAS DE VEÍCULOS
AUTOMOTORES EQUIPAMENTOS E BENS
MÓVEIS DO ESTADO DO PARANÁ**

Carlos César Rigolino Junior - Presidente
CPF: 087.688.469-91
CNPJ: 81.917.726/0001-95



Dr. Antonio Pedro Taschner Junior
OAB/Pr 22.653



Dr. Cláudio Rosetti de Campos
OAB/Pr 38.934

46212.011933/2007-12
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, 22 de Agosto de 2007

Vera Lucia Ferreira de Souza
Seção de Registro do Trabalho/DRT/PR
Mat. 1003760

Recomendação Integrante da CCT 2007/2008

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

As Entidades Sindicais subscritoras da Convenção Coletiva de Trabalho 2007/2008, representando os empregadores e empregados de Locação de Veículos Automotores, Equipamentos e Bens Móveis 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 2006-2007, 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.

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

d) 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.

e) 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.

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;

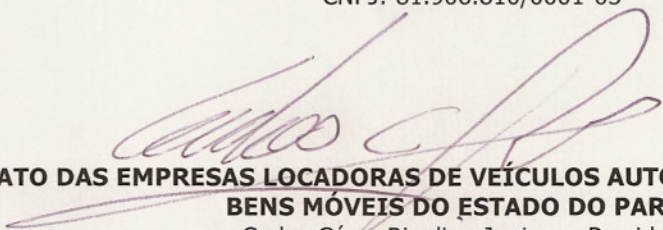
- c) Livro de Registro de Empregado ou documento similar quando informatizado;
- d) Aviso Prévio ou Pedido de Demissão (03 vias);
- e) Duas últimas guias (GFIP) de recolhimento do FGTS quitadas e respectiva relação de empregados anexa ou extrato atualizado da conta vinculada;
- f) Guia de Recolhimento 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 MTb;
- i) Comprovante da guia de recolhimento das contribuições devidas aos sindicatos patronal e obreiro, devidamente quitadas.

Curitiba, 16 de agosto de 2007.



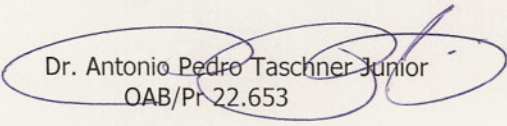
**FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS ENQUADRADAS
NO SEGUNDO GRUPO DO COMERCIO DO ESTADO DO PARANÁ - FETRAVISPP**

JOÃO SOARES - PRESIDENTE
CPF: 403293569-68
CNPJ: 81.906.810/0001-03

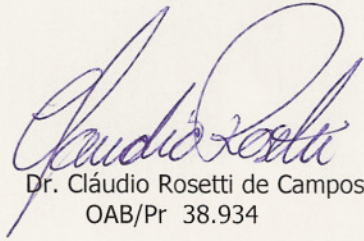


**SINDICATO DAS EMPRESAS LOCADORAS DE VEÍCULOS AUTOMOTORES EQUIPAMENTOS E
BENS MÓVEIS DO ESTADO DO PARANÁ**

Carlos César Rigolino Junior - Presidente
CPF: 087.688.469-91
CNPJ: 81.917.726/0001-95



Dr. Antonio Pedro Taschner Junior
OAB/Pr 22.653



Dr. Cláudio Rosetti de Campos
OAB/Pr 38.934