CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2004 / 2005

SINEEPRES / SINFRANCO

SINEEPRES
Rua Nilo Cairo, 450 – Centro – CEP: 80060-050
Curitiba – Paraná – Fone: (41) 3014-7331
Site: www.sineepres.org.br
E-mail: sineepres@sineepres.org.br

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2004/2005

Convenção Coletiva de Trabalho que entre si ajustam, de um lado, o SINFRANCO - Sindicato das Empresas Franqueadas de Comunicação do Estado do Paraná, com sede à Rua Nilo Cairo, 171 – 1° andar, Centro, Curitiba-PR, CNPJ/MF sob n° 68.853.027/0001-60, e de outro lado, o sindicato laboral SINEEPRES - Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão-de-Obra, Trabalho Temporário Leitura de Medidores e de Entrega de Avisos no Estado do Paraná, com sede à Rua Alferes Poli, 311 – Conjunto 04 – Bloco B – Centro – Curitiba-PR, CNPJ/MF sob n° 02.977.757/0001-65, por seus representantes legais que ao final assinam e firmam o presente instrumento coletivo, mediante termos e condições seguintes:

01. ABRANGÊNCIA:

A presente Convenção Coletiva de Trabalho se aplica a todos os empregados que laboram em empresas de franquias de comunicação no Estado do Paraná.

02. PRAZO DE VIGÊNCIA:

Esta Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses, com início em 01 de junho de 2004 e término em 31 de maio de 2005.

03. AUMENTO SALARIAL:

Os salários dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho serão reajustados com o percentual de 5,00% (cinco por cento), a ser aplicado sobre os salários vigentes em 01 de junho de 2003.

Parágrafo Primeiro: Para os empregados admitidos após o mês de junho de 2003, o reajuste salarial será proporcional ao tempo de serviço, conforme tabela abaixo especificada:

MÊS DE ADMISSÃO	COEFICIENTE DE CORREÇÃO
JUNHO/03	1,0500
JULHO/03	1,0456
AGOSTO/03	1,0414
SETEMBRO/03	1,0372
OUTUBRO/03	1,0330
NOVEMBRO/03	1,0288
DEZEMBRO/03	1,0246
JANEIRO/04	1,0205
FEVEREIRO/04	1,0164
MARÇO/04	1,0122
ABRIL/04	1,0081
MAIO/04	1,0041

Parágrafo Segundo: Fica autorizada a compensação das antecipações espontâneas concedidas entre 01.06.03 a 31.05.2004.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO DRT-PR

Parágrafo Terceiro: Não serão compensados os aumentos salariais decorrentes de implemento de idade, término de aprendizagem, promoção por Antigüidade ou merecimento, transferência de cargo ou função, estabelecimento ou localidade, equiparação salarial judicial.

04. SALÁRIO NORMATIVO:

Assegura-se para os cargos especificados, os valores de pisos salariais correspondentes a 220 (duzentos e vinte) horas mensais, entre 01.06.2004 a 31.05.2005.

a) Office-boy	R$ 264,98
b) Auxiliar de Serviços Gerais	R$ 297,74
c) Recepcionista	R$ 315,61
d) Auxiliar de Escritório	R$ 339,42
e) Auxiliar Administrativo	R$ 339,42
f) Demais Cargos	R$ 379,62

Parágrafo Único: Os pisos salariais para os empregados do município de Foz do Iguaçu, devido as peculiaridades daquela região, são firmados nos seguintes valores, para 220 (duzentos e vinte) horas mensais, entre 01.06.04 a 31.05.2005.

a) Office–boy	R$ 421,31
b) Auxiliar de Serviços Gerais	R$ 379,62
c) Recepcionista	R$ 421,31
d) Auxiliar de Escritório	R$ 465,97
e) Auxiliar Administrativo	R$ 465,97
f) Demais Cargos	R$ 525,52

05. QUINQÜÊNIO:

Fica assegurado a todo empregado o percentual de 2% (dois por cento) a título de quinquênio, para cada 5 (cinco) anos trabalhados, a partir da data da sua admissão.

Parágrafo Único: As empresas que já mantém alguma forma de remuneração a premiar seus funcionários mais antigos e que seja mais benéfica que o estabelecido no caput desta cláusula ficam isentas da aplicação desta.

06. ADICIONAL DE HORAS EXTRAS E ADICIONAL NOTURNO:

Os adicionais de horas extras e de horas noturnas serão pagos nos termos da legislação em vigor.

07. DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO:

Por força do dispositivo normativo ora ajustado e em conformidade com o disposto no inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal/88, 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, alimentação, planos médico-odontológicos, com participação dos empregados nos custos, tratamento odontológicos, convênios com farmácias, supermercados e congêneres, telefonemas particulares e outros, desde que seja assegurado a livre adesão do empregado a estes benefícios e que os descontos sejam por ele autorizados expressamente.

Parágrafo Único: Nos termos do artigo 545 da CLT, e de Acordo com o Recurso Extraordinário

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO DRT-PR

n.º 220.700-1 do Supremo Tribunal Federal que julgou procedente a cobrança da contribuição assistencial, os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificado.

08. ABONO DE FALTAS:

Serão abonadas as faltas dos empregados vestibulandos até o limite de 05 (cinco) dias, no período que comprovarem exames, desde que ocorram na localidade em que trabalhem ou residam.

09. PRORROGAÇÃO DE JORNADA:

Fica vedada a prorrogação de horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovem a sua situação escolar, desde que manifestem por escrito ao empregador seu desinteresse pela prorrogação.

10. CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO:

Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho nos termos da portaria número 1.120, de 08 de novembro de 1995, do Ministério do Trabalho, que tem o seguinte teor:

"Considerando que se abre a possibilidade de empregadores e empregados, em comum acordo, adotarem um controle de jornada de trabalho mais simplificado e adequado a realidade do dia-a-dia no local de trabalho, resolve:

Art. 1° - Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, desde que autorizados por convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Parágrafo Primeiro: O empregado será comunicado, antes de efetuado o pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a freqüência, de qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração, em virtude da adoção de sistema alternativo".
Parágrafo Segundo: O uso da faculdade prevista neste artigo implica a presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho, contratual ou convencionada, vigente no estabelecimento.

11. PRÉ-ASSINALAÇÃO DA INTRAJORNADA:

A pré-assinalação do horário de intervalo no ponto poderá ser utilizada pelo empregador, com substituição a marcação do intervalo, ficando desde já autorizado pelo presente instrumento coletivo.

12. ESTABILIDADE DA GESTANTE:

Será concedida a estabilidade provisória a gestante até 60 (sessenta) dias após o término da licença previdenciária, desde que o empregador tenha conhecimento da gravidez através de atestado médico entregue contra recibo até a data da formalização da rescisão do contrato, ressalvada a hipótese de demissão por justa causa.

Parágrafo Primeiro: Na negativa de ser acolhido o atestado pelo empregador, poderá a empregada comunicar o estado de gravidez através de correspondência oficial com comprovante

MINISTÉRIO DO TRABALHO EMPREGO DRT-PR

de entrega.
Parágrafo Segundo: A estabilidade supra mencionada não se aplica a empregada com contrato de trabalho por prazo determinado (inclusive o contrato de trabalho por período de experiência).

13. ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA:

Aos empregados que comprovadamente estiverem a 12 (doze) meses da AQUISIÇÃO do direito de aposentadoria por tempo de serviço (em conformidade com o que dispõe os arts. 54 e 62 caput do decreto número 2.172 de 05.03.97) e que contém com no mínimo 3 (três) anos de serviços na atual empresa fica-lhes assegurada a garantia de emprego durante o período que faltar para a aposentadoria, ressalvada a dispensa por justa causa. Adquirido esse direito cessa automaticamente essa garantia convencional.

Parágrafo Primeiro: O empregado deverá informar ao empregador, por escrito, o total de tempo de serviço, para fazer jus a esta garantia.
Parágrafo Segundo: É facultado ao empregado renunciar esta estabilidade convencional em seu próprio beneficio, desde que essa renúncia seja feita por escrito e homologada pelo sindicato profissional que o represente.

14. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:

O contrato de experiência só terá validade se expressamente celebrado, com data de início datilografada e com a assinatura do empregado sobre a referida data, devendo ser anotado na CTPS do empregado.

15. FÉRIAS PROPORCIONAIS:

No caso de pedido de demissão, ao empregado com menos de 12 (doze) meses e mais de 6 (seis) meses de serviço, serão pagas as férias proporcionais aos meses trabalhados, observadas as seguintes condições:

A) Tenha trabalhado pelo menos 180 (cento e oitenta) dias;
B) Ao pedir demissão tenha pré-avisado ao empregador, por escrito, com antecedência de 30 (trinta) dias, sendo que este período deverá ser efetivamente trabalhado.

16. INTERVALO PARA DESCANSO:

Havendo condições de segurança, os empregadores autorizarão a seus empregados a permanecerem no recinto de trabalho para gozar do intervalo para descanso previsto no art. 71 da CLT. Tal situação, se efetivada, não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

17. ASSENTO NO LOCAL DE TRABALHO:

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

18. INTERVALO PARA LANCHES:

Os intervalos de quinze minutos para lanches, nas empresas que adotam tal critério, serão

MINISTÉRIO DO TRABALHO
DRT-PR
SRTE/GO

computados como tempo de serviço na jornada do empregado.

19. TRABALHO APÓS 20:00 HORAS:

Os empregados que tiverem a jornada diária prorrogada sem interrupção, desde que permaneçam a disposição do empregador, após às 20 horas, farão jus a uma refeição fornecida pelo empregador, com o número de calorias de acordo com o PAT (Programa de Alimentação ao Trabalhador).

Parágrafo Único - A parcela de que trata o caput desse artigo não integrará ao salário para quaisquer fins, exceto nos casos de habitualidade.

20. CONVÊNIO FARMÁCIA:

É facultado as empresas estabelecerem convênios com distribuidoras de medicamentos, farmácias, drogarias para aquisição de medicamentos pelos seus empregados, com posterior desconto em folha de pagamento das despesas decorrentes.

21. CHEQUES:

Proíbe-se o desconto no salário do empregado dos valores de cheques de clientes ou de terceiros não compensados ou sem fundos, recebidos em pagamento, salvo se não cumprir as resoluções da empresa.

22. ADICIONAL DE CAIXA:

Os empregados em loja ou escritório, enquanto atuarem, mediante designação expressa, para a função de caixa, com as seguintes atribuições: recepção e pagamento de verbas junto ao público, conferindo dinheiro, cheques, cartões de créditos e outros títulos de crédito, notas fiscais, liberando mercadorias e sendo obrigado à prestação de contas aos interessados a seu cargo, terão direito a um adicional mensal mínimo equivalente a 10% (dez por cento) do maior salário normativo.

23. PRESTAÇÃO DE CONTAS DE CAIXA:

O caixa prestará conta, pessoalmente, dos valores em dinheiro, cheques e outros títulos de créditos mediante formulário que prepare e autentique. O empregador ou superior hierárquico conferirá, no ato, os valores em cheques, dinheiro e outros títulos de crédito, sob pena de não poder imputar ao caixa eventual diferença.

24. RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA:

No caso de denúncia do contrato por justa causa, o empregador indicará por escrito a falta cometida pelo empregado.

25. LICENÇA NÃO REMUNERADA:

As empresas com contigentes maior que vinte empregados por estabelecimento concederão licença não remunerada aos dirigentes sindicais eleitos e no exercício de seu mandato, para participarem de reuniões, conferências, congressos e simpósios. A licença será solicitada pela entidade sindical, com antecedência mínima de 10 (dez) dias e por prazo não superior a 5

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO DRT-PR

(cinco) dias sucessivos ou 10 (dez) dias alternados no ano.

26. ATIVIDADES SINDICAIS:

As empresas, a seu critério, permitirão afixação de cartazes e editais, em locais determinados por elas e a distribuição de boletins informativos à categoria.

27. ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO:

Assegura-se o direito a ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas. (PN 095 - TST).

28. TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES:

Obriga-se o empregador a transportar o empregado, com urgência, para local apropriado em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em conseqüência deste. (PN113 - TST).

29. TÍQUETE – REFEIÇÃO:

As empresas fornecerão aos seus empregados o tíquete-refeição mediante as condições explicitadas na presente cláusula:

A) Ficam excluídos do presente benefício:
a-1 – Aqueles empregados que usufruam ou venham a usufruir de alimentação fornecida pela empregadora ou pela contratante, em cozinha e refeitórios próprios, incluindo a entrega através de marmitas;
a-2 – Aqueles empregados que trabalhem em jornada inferior a 6 horas diárias e/ou 32 horas semanais;
B) É facultado o desconto salarial de até 20% (vinte por cento) do valor do tíquete refeição fornecido;
C) Fica facultado às empresas a filiação ao PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador;
D) O benefício disposto na presente cláusula não tem natureza salarial, não se integrando a remuneração do empregado para qualquer fim decorrente da relação de emprego;
E) Aos empregados beneficiários será fornecido o tíquete refeição no valor individual de R$ 4,50 (Quatro reais e cinqüenta centavos) para cada dia trabalhado, autorizado o desconto de 01 tíquete para cada dia não trabalhado;
F) Os tíquetes deverão ser entregues, mediante recibo, quando do pagamento do salário mensal;

Parágrafo Único – As empresas que já fornecem tíquetes-refeição aos seus empregados com valores acima do estipulado, deverão mantê-las com o benefício atual oferecido pelas mesmas.

30. RENEGOCIAÇÃO:

Na hipótese de alteração na legislação salarial em vigor, ou alterações substanciais das condições de trabalho e salário, as partes reunir-se-ão para examinar seus efeitos e adotarem medidas que julguem necessárias.

31. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL:

Fica instituída nos termos do art. 513 alíneas "e" da CLT, e de acordo com o Recurso Extraordinário n.º 220.700-I do Supremo Tribunal Federal que julgou procedente a cobrança assistencial, na forma fixada pela Assembléia Geral, a Contribuição Assistencial de 3% (Três por cento) de cada trabalhador, em parcela única, incidente sobre os salários do mês de Junho/2004 já devidamente corrigidos, a ser paga ao SINEEPRES, devendo os empregadores fazer os respectivos descontos dos salários do mês de Julho/2004 e o recolhimento deverá ser efetuado até o dia **10/08/2004** (Dez de agosto de dois mil e quatro), em guias fornecidas pelo sindicato ou através de depósito na conta bancária abaixo discriminada:

SINEEPRES - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS, COLOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA, TRABALHO TEMPORÁRIO, LEITURA DE MEDIDORES E DE ENTREGA DE AVISOS NO ESTADO DO PARANÁ, C/C N.º 1789-7, AGÊNCIA 0375, OPERAÇÃO 003 - PORTÃO - CAIXA ECONÔMICA FEDERAL – CURITIBA.

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

Parágrafo Segundo: Por ocasião do desconto e recolhimento da Contribuição Assistencial, as empresas se obrigam a remeter ao SINEEPRES a relação dos empregados que sofreram o desconto.

Parágrafo Terceiro: As eventuais reclamações ou pedidos de esclarecimentos deverão ser encaminhadas aos Sindicatos signatários.

Parágrafo Quarto: As partes adotam o entendimento firmado pelo STF - Supremo Tribunal Federal, através do RE nº 189.960-3 (Ministro relator: Marco Aurélio Mello) e publicada no DJ, Seção 1, pg. 9 do dia 17/11/2000, em que a Turma entendeu que é legítima a cobrança da contribuição assistencial imposta aos empregados indistintamente em favor do Sindicato, prevista em Convenção Coletiva de Trabalho, estando os não sindicalizados compelidos a satisfazer a mencionada.
"Não se deve confundir coisas distintas: pertencer a uma categoria e sindicalizar-se. A liberdade de associação prevista na Constituição (art. 8º), não significa que esteja desobrigado da Contribuição Assistencial. Direcionamento neste sentido desaguará no inusitado permitir-se a bipartição da categoria em privilegiados e não privilegiados. Os privilegiados usufruirão dos benefícios normativos sem obrigação de qualquer contribuição, enquanto os segundos haveriam de contribuir sempre. O fato de ser ou não associado não significa que não pertença à categoria. E o benefício é da categoria. Esse é o direcionamento que nos afigura possível dentro de uma lógica conceitual" (RO-029803380509 – 5ª Turma – AC. 02990294931 – Rel. Juiz Francisco Antônio de Oliveira – DOE 2-7-99, pg. 236 – TRT Paulista, citando a decisão do STF).

Parágrafo Quinto - O atraso no recolhimento incorrerá em juros de mora de 1% (um por cento) ao mês ou fração e multa, conforme tabela abaixo, aplicados sobre o valor corrigido e demais penalidades previstas em Lei.

A) Até 15 dias de atraso 2% (dois por cento);

B) 16 a 30 dias de atraso 4% (quatro por cento);

C) 31 a 60 dias de atraso 10% (dez por cento);

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO DRT-PR

D) 61 a 90 dias de atraso 15% (quinze por cento);

E) Acima de 90 dias de atraso 20% (vinte por cento).

32. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL:

Com fundamento no art.513, alínea "e" da CLT, e de Acordo com o Recurso Extraordinário n.º 220.700-1 do Supremo Tribunal Federal que Julgou procedente a cobrança da taxa assistencial, e conforme deliberação da Assembléia Geral Extraordinária que aprovou esta convenção, fica instituída a contribuição Assistencial Patronal de 3% (três por cento) sobre o valor total da folha de pagamento do mês de **JULHO/2004**, atualizada nos termos da cláusula terceira, a ser paga pelos empregadores em favor do **SINFRANCO**, em guias próprias fornecidas por esta entidade sindical patronal.

Parágrafo Primeiro: O atraso no recolhimento implicará em juros de mora de 1% (um por cento) ao mês ou fração mais multa, conforme tabela abaixo, aplicados sobre o valor atualizado do crédito de acordo com a seguinte tabela:

a) até 15 dias de atraso 2% (dois por cento);

b) 16 a 30 dias de atraso 4% (quatro por cento);

c) 31 a 60 dias de atraso 10% (dez por cento);

d) 61 a 90 dias de atraso 15% (quinze por cento);

e) Acima de 90 dias de atraso 20% (vinte por cento).

Parágrafo Segundo: O recolhimento do valor devido dar-se-á em quota única até **15/08/2004** (quinze de agosto de dois mil e quatro).

Parágrafo Terceiro: *Caso seja ajuizada ação de cobrança o devedor responderá pelos* honorários advocatícios de 20% (vinte por cento).

33. AFIXAÇÃO DO INSTRUMENTO NORMATIVO:

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

34. BANCO DE HORAS:

Em conformidade com a nova redação dada ao artigo 59 da CLT, pela Lei n.º 9.601 de 21 de janeiro de 1998, esta Convenção Coletiva de Trabalho estabelece que a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas horas.

Parágrafo Primeiro: Fica dispensado do acréscimo de salário, se o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda no período máximo de cento e vinte dias, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO DRT-PR

Parágrafo Segundo: Caso o excesso de horas não forem compensados na forma do parágrafo anterior, deverão ser pagas na primeira folha de pagamento, subsequente ao período do estabelecido, com o adicional previsto na cláusula 06 (seis) da presente convenção.

Parágrafo Terceiro: Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

Parágrafo Quarto: As disposições acima mencionadas sobre o banco de horas, desde já autorizada, terão eficácia após prévio requerimento feito pela empresa interessada, ao sindicato dos empregados, desde já autorizadas pela presente convenção.

35. PENALIDADES:

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, ficam os infratores obrigados ao pagamento de multa igual a 10% (dez por cento) do menor piso salarial da categoria que reverterá em favor do prejudicado, seja o empregado, sejam as entidades sindicais convenentes. Tal penalidade caberá por infração, por mês e por empregado prejudicado com eventual infrigência. A penalidade aqui prevista poderá ser reclamada diretamente pela entidade sindical, mediante outorga de mandado com fim especifico em favor deste. Se a infração for por dolo e o empregado tiver sido indenizado, a multa fica reduzida em 50% (cinqüenta por cento).

36. COMPETÊNCIA PARA HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO:

De acordo com a ementa n.º 04, baixada pela Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, através da Instrução de serviço n.º 1 de 17/06/99, fica estabelecido que as homologações das rescisões de contrato de trabalho deverão ser efetuadas, exclusivamente junto às entidades laborais.

37. CERTIDÃO NEGATIVA DE DÉBITO:

As entidades sindicais (patronal e obreira) estão obrigadas a fornecer as empresas, desde que solicitado com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, a certidão negativa de débito junto às mesmas, desde que as requerentes comprovem a regularidade dos seus recolhimentos sindicais até a data do pedido.

38. DOCUMENTOS PARA HOMOLOGAÇÕES:

Com base no que dispõe a Instrução Normativa MTPS/SNT n.º 02 de 12/03/1992 (D.O.U de 16/03/92), e demais normas aplicáveis ao caso, as empresas ficam obrigadas a apresentar os seguintes documentos:

1) Termo de rescisão de contrato de trabalho (05 vias);
2) Carteira de Trabalho e Previdência social devidadmente atualizada;
3) Registro de Empregado em livro, ficha ou cópia dos dados obrigatórios, quando informatizado (Portaria MTPS n.º 3626/91);
4) Comprovante do Aviso Prévio ou do pedido de demissão;
5) 02 (duas) últimas guias de recolhimento (GFIP) do FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço quitadas, e respectiva relação de empregados anexa, ou extrato atualizado da conta

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO DRT-PR

vinculada;

6) Nos casos de dispensa sem justa causa (código 01), a apresentação da Guia de Recolhimento Rescisório (GRFP) quitada e as guias de habilitação ao seguro desemprego (Comunicado de Dispensa – CD e requerimento anexo);
7) Discriminativo das médias das parcelas variáveis da remuneração, quando existentes, no verso do termo de rescisão;
8) Exame Médico Demissional, nos termos da NR n.º 07 de Segurança e Saúde no trabalho;
9) Comprovante do Recolhimento da Contribuição devidamente recolhida aos sindicatos patronal e obreiro;
10) Cópia do contrato social ou carta do preposto em nome do representante do empregador.

39. MEDIAÇÃO PRIVADA DE CONFLITOS INDIVIDUAIS:

Fica previsto no âmbito de abrangência desta Convenção Coletiva, a instituição de Câmara de Mediação de conflitos individuais, que deverá ter regimento interno próprio, cujo objetivo será a busca de soluções nos conflitos trabalhistas.

40. FORO:

As partes elegem o foro da Justiça do Trabalho da respectiva sede do sindicato obreiro para dirimir quaisquer dúvidas relativas a aplicação da presente convenção, tanto em relação às cláusulas normativas quanto em relação às obrigacionais.

Parágrafo Único - Para as questões decorrentes da presente convenção em que o sindicato patronal seja parte, fica eleito o foro da Comarca de Curitiba-PR.

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 patronal das categorias econômicas, convenentes e os trabalhadores pertencentes as categorias profissionais da respectiva entidade sindical laboral.

Curitiba, 23 de junho de 2004.

SINFRANCO – Sindicato das Empresas Franqueadas de Comunicação do Estado do Paraná
Rafael Ferraz Dalla Riva – Vice-Presidente
CPF nº 021.576.089-90

SINEEPRES -. Sindicato dos Empregadores em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão-de-Obra, Trabalho Temporário, Leitura de Medidores e de Entrega de Avisos no Estado do Paraná.
Paulo César Rossi – Presidente
CPF nº 658.663.809-78

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO DRT-PR