

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2016/2017

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR002572/2016  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 06/07/2016  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR042944/2016  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.013394/2016-47  
**DATA DO PROTOCOLO:** 06/07/2016

SIND TRAB EMP SERV CONT ASS PER INF PESQ EMP PREST SERV, CNPJ n. 79.583.241/0001-60, neste ato representado (a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). IVO PETRY SOBRINHO;

FEDERACAO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS ENQUADRADAS NO TERCEIRO GRUPO COMERCIO E EMPREGADOS EM EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVICOS DO ESTADO DO PARANÁ, CNPJ n. 81.906.810/0001-03, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr(a). JOAO SOARES;

E

SINDICATO DAS EMPRESAS PROMOTORAS DE EVENTOS DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 07.906.409/0001-10, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). NILTON JOSE MIGLIOZZI ;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de junho de 2016 a 31 de maio de 2017 e a data-base da categoria em 01º de junho.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Todos os empregados, representados pelas entidades sindicais signatárias, que trabalhem em empresas de serviços contábeis e em empresas de assessoramento, perícias, informações e pesquisas, compreendendo todas as atividades pertencentes as essas duas categorias econômicas inclusive as que lhe são conexas e similares**, com abrangência territorial em PR.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALARIO NORMATIVO

Durante o período de vigência deste instrumento coletivo de trabalho, ficam assegurados os seguinte pisos salariais, correspondentes a **220 (duzentos e vinte) horas mensais:**

**R\$ 900,00(Novecentos reais)** para os primeiros três meses de trabalho, e depois o seguinte valor **R\$ 1.180,00(Hum mil, cento e oitenta reais).**

## Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho serão reajustados, a partir de 01 de junho de 2016, com um percentual de **9,82% (nove vírgula oitenta e dois por cento)**, a ser aplicado sobre os salários de junho de 2016.

**Parágrafo primeiro.** Os salários reajustados, na forma acima estabelecida, recompõem integralmente o poder de compra dos salários de junho de 2015, de modo a dar plena, rasa e geral quitação a qualquer reajuste ou aumento a título de reposição, zerando, dessa forma, todas as perdas salariais havidas no período de 01.06.2015 a 31.05.2016.

**Parágrafo segundo.** Para os empregados admitidos após o mês de junho de 2015, o reajuste salarial será proporcional ao tempo de serviço, conforme a tabela seguinte:

Mês de admissão	Coefficiente de correção
Junho/2015	1.0982
Julho/2015	1.0898
Agosto/2015	1.0835
Setembro/2015	1.0808
Outubro/2015	1.0753
Novembro/2015	1.0671
Dezembro/2015	1.0554
Janeiro/2016	1.0460
Fevereiro/2016	1.0304
Março/2016	1.0207
Abril/2016	1.0163
Mai/2016	1.0098

**Parágrafo terceiro.** Fica autorizada a compensação das antecipações espontâneas concedidas entre 01.06.2015 a 31.05.2016.

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

### Pagamento de Salário – Formas e Prazos

### CLÁUSULA QUINTA - 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, exceto quando houver descumprimento de resoluções da empresa.

### **Salário produção ou tarefa**

#### **CLÁUSULA SEXTA - TAREFEIRO DE SERVIÇO EVENTUAL**

Ficam reconhecidas as funções de tarefeiros ou eventuais; que são os que recebem por tarefa ou eventos (almoços, jantares, coquetéis, shows e etc.).

Parágrafo primeiro. A partir de junho de 2016, os tarefeiros, conforme as funções abaixo receberão por tarefa /evento os seguintes valores:

- a) Copeiro R\$ 80,00
- b) Serviços Gerais R\$ 80,00
- c) Auxiliar de Cozinha R\$ 100,00
- d) Cozinheiro R\$ 120,00
- e) Garçom R\$ 110,00
- f) Controle de acesso/Porteiro R\$ 85,00
- g) Recepcionista R\$ 100,00

Parágrafo segundo. A garantia estabelecida no parágrafo anterior, no caso de trabalho fora da sua região de moradia será acrescida de 50% (cinquenta por cento); e de 100% (cem por cento) se o trabalho se der a 150 (cento e cinquenta) ou mais quilômetros de sua cidade;

Parágrafo terceiro. Em todo e qualquer trabalho realizado fora da sua região de moradia, o transporte, alimentação e hospedagem, serão custeados pelo empregador;

Parágrafo quarto: Fica ainda garantido aos empregados tarefeiros ou eventuais o registro de seus contratos de trabalho, podendo sua remuneração ser fixada por tarefa ou evento, nos valores dos parágrafos primeiro e segundo, garantindo-se unicamente, como pagamento mínimo mensal, o valor de 1 (uma) tarefa por mês;

Parágrafo quinto. Compreendem-se como tarefa ou eventual os serviços realizados desde a preparação até o final do evento.

Parágrafo sexto. - Não se aplicam às disposições desta cláusula aos garçons não empregados

(eventuais/autônomos);

Parágrafo sétimo. O trabalho de empregados da empresa contratados na condição não tarefeiros, e laborando sob este regime em eventos poderá ser remunerado pelo empregador nos valores constantes no parágrafo primeiro para as respectivas funções, sendo que nesta hipótese as horas despendidas no evento (considerando-se o interregno do parágrafo quinto), não serão computadas na jornada de trabalho, percebendo o empregado apenas o valor previsto para a tarefa, desde que o mesmo não seja inferior ao valor que seria pago como horas extras.

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS SALARIAIS**

Por força do dispositivo normativo ora ajustado e em conformidade com o disposto no inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal de 1988, as empresas ficam autorizadas a efetuar 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, tratamentos odontológicos, convênios com farmácias, supermercados e congêneres, telefonemas particulares e outros, desde que seja assegurada a livre adesão do empregado a estes benefícios e que os descontos sejam por eles autorizados expressamente.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA OITAVA - CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS E ADICIONAL NOTURNO**

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

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO**

I - As empresas sediadas ou que prestem serviços em Curitiba e Municípios da região

Metropolitana, fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de **R\$ 17,00 (dezesete reais)** em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados do mês, podendo efetuar o respectivo desconto salarial.

**II** - As empresas sediadas ou que prestem serviços nos demais Municípios do Estado do Paraná, fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo **de R\$ 15,50 (quinze reais e cinquenta centavos)** em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados do mês, podendo efetuar o respectivo desconto salarial.

Parágrafo primeiro: O desconto previsto nos itens I e II desta cláusula poderá ser de até 20% (vinte por cento) do valor do benefício.

Parágrafo terceiro: As empresas que, comprovadamente, fornecem benefício equivalente para garantir a alimentação dos seus empregados (tíquete-alimentação, cesta básica, refeitório e outros) ficam eximidas do cumprimento desta cláusula.

Parágrafo quarto: As empresas sujeitas ao cumprimento desta cláusula poderão se inscrever no PAT, através do site do MTE, [www.mte.gov.br/pat](http://www.mte.gov.br/pat), para receber os incentivos fiscais pertinentes.

Parágrafo quinto: O benefício ora instituído não será considerado como salário, em nenhuma hipótese, seja a que título for para nenhum efeito legal.

#### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - CONVÊNIO-FARMÁCIA**

Os sindicatos convenientes poderão instituir, sem custo algum, convênios com farmácias, drogarias, distribuidoras de medicamentos para atender os trabalhadores, desde que os empregadores concordem em efetuar o desconto das despesas decorrentes em folha de pagamento, dentro dos limites salariais dos seus empregados.

**Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

**Normas para Admissão/Contratação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

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

Parágrafo único. O contrato de experiência será de, no máximo, 90 (noventa) dias, de acordo com a legislação vigente, e não será permitido na readmissão de empregados na função exercida anteriormente.

### **Desligamento/Demissão**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA**

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

### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO**

Com base no disposto na Lei 12.506/2011 e demais normas aplicáveis, o aviso prévio dado pelo empregador ao empregado (demissões sem justa causa), de toda a categoria abrangida pela presente convenção coletiva de trabalho, passa a ser regida pelos seguintes preceitos:

a) A partir de um ano e um dia, o aviso prévio previsto nesta cláusula será acrescidos de 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 120 (cento e vinte) dias, ou seja, se o empregado foi demitido com 1 ano e 1 dia de labor, o prazo do aviso prévio será de 33(trinta e três) dias, e assim sucessivamente;

b) Nos casos de cumprimento do aviso prévio, o trabalhador somente deverá trabalhar por 30(trinta) dias, garantida a redução dos 7 (sete) dias corridos ou 2 (duas) horas por dia trabalhado, sendo o restante do aviso indenizado pelo empregador.

c) A baixa na CTPS quando o aviso prévio for indenizado, seguir orientações da Instrução Normativa SRT 15 de 14/07/2010, art.17. Quando o aviso prévio for indenizado, a data da saída a ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS deve ser: na página relativa ao Contrato de Trabalho, a do último dia da data projetada para o aviso prévio indenizado; e na página relativa às Anotações Gerais, a data do último dia efetivamente trabalhado.

d) O empregado que não tiver interesse no cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador (Demissão Sem Justa Causa), poderá liberar-se de cumpri-lo, a empresa não

poderá efetuar o desconto, devendo a empresa efetuar o pagamento no prazo legal do art. 477 da CLT.

e) Havendo cumprimento parcial do aviso, o prazo para pagamento das verbas rescisórias será de 10 (dez) dias contados a partir da dispensa do cumprimento, desde que não ocorra primeiro o termo final do aviso prévio, devendo, nesta última hipótese, ser pago no primeiro dia imediato ao termino do prazo do aviso prévio.

f) O aviso prévio previsto na presente cláusula aplica-se somente em benefício do trabalhador, sendo que nos casos de pedido de demissão o aviso prévio aplicável será sempre de 30(trinta) dias.

### **Mão-de-Obra Temporária/Terceirização**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - TEMPORÁRIOS**

Ficam asseguradas aos trabalhadores temporários as garantias mínimas estabelecidas na Lei nº 6.019/74.

#### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMPETÊNCIA PARA HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO**

De acordo com a Ementa nº 4, baixada pela Secretaria de Relações do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego, através da Instrução de Serviço nº 1, de 17.06.99, fica estabelecido que as homologações das rescisões de contrato de trabalho deverão ser efetuadas, preferencialmente, junto às entidades sindicais laborais.

Parágrafo único. Quando da homologação da rescisão contratual, o sindicato profissional conveniado comunicará possíveis irregularidades cometidas no pagamento das verbas rescisórias, bem como eventuais diferenças decorrentes do extinto contrato de trabalho, para regularização dos valores, aplicando-se ao feito o preceito estabelecido no Enunciado nº 330 do TST, evitando-se assim demandas judiciais desnecessárias.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DOCUMENTOS PARA HOMOLOGAÇÃO**

Com base no que dispõe a Instrução Normativa SRT nº 15, de 14/07/2010, e demais normas aplicáveis ao caso, as empresas ficam obrigadas a apresentar os seguintes documentos no

momento da homologação:

- a) Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT) e Termo de Homologação de Rescisão de Contrato de Trabalho (THRCT) em 5 (cinco) vias, não pode ser impresso frente/verso;
- b) Documento que comprove a legitimidade do representante da empresa;
- c) Carta de preposto e instrumentos de mandato que, nos casos previstos nos §§ 2º e 3º do art. 13 e no art. 14 desta Instrução Normativa, serão arquivados no órgão local do MTE que efetuou a assistência juntamente com cópia do Termo de Homologação;
- d) Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, com as anotações atualizadas;
- e) Livro ou Ficha de Registros de Empregados;
- f) Notificação de demissão, comprovante de aviso prévio ou pedido de demissão;
- g) Extrato para fins rescisórios da conta vinculada do empregado no FGTS, devidamente atualizado, e guias de recolhimento das competências indicadas como não localizadas na conta vinculada, independente do motivo da demissão;
- h) Guia de recolhimento rescisório do FGTS (GRRF) quitada, demonstrativo do trabalhador de recolhimento FGTS rescisório e da Contribuição Social, nas hipóteses do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e do art. 1º da Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001;
- i) Conectividade Social - chave de Movimentação do trabalhador, emitida pela conectividade social - Caixa Econômica Federal.
- j) Comunicação de Dispensa - CD e Requerimento do Seguro Desemprego, nas rescisões sem justa causa;
- k) Atestado de Saúde Ocupacional Demissionário, ou Periódico, durante o prazo de validade, atendidas as formalidades especificadas na Norma Regulamentadora - NR 7, aprovada pela Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, e alterações posteriores;
- l) Prova bancária de quitação quando o pagamento for efetuado antes da assistência, de acordo com a instrução SRT 15 de 14/07/2010, ressaltando que não serão aceitos recibos e cheques não administrativos como forma de pagamento das verbas rescisórias.
- m) O número de registro ou cópia do instrumento coletivo de trabalho aplicável;
- n) Outros documentos necessários para dirimir dúvidas referentes à rescisão ou ao contrato de trabalho;
- o) Discriminativo das médias das parcelas variáveis da remuneração, quando existente.

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PRAZO PARA HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DE CONTRATO DE**

## **TRABALHO**

As empresas deverão efetuar a homologação do termo de rescisão do contrato individual de trabalho do empregado, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da data para pagamento das verbas rescisórias. Os prazos para pagamento das verbas rescisórias devem obedecer as disposições contidas no §6º, do art. 477, da CLT.

**Parágrafo único.** A não observância, pelas empresas, do prazo para a homologação do termo de rescisão de contrato de trabalho acima estipulado, implicará na incidência de multa, em favor do empregado prejudicado, em valor equivalente ao menor piso salarial da categoria estabelecido nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

#### **Atribuições da Função/Desvio de Função**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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.

#### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE**

À empregada gestante é assegurada estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto. (ADCT, art. 10, "b").

Parágrafo único - A estabilidade supramencionada não se aplica nos casos de demissão por justa causa.

#### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

Ao empregado que comprovadamente estiver há 12 (doze) meses da AQUISIÇÃO do direito de aposentadoria por tempo de serviço (em conformidade com o que dispõem os arts. 56 e 64,

*caput*, do Decreto nº 3.048, de 06.05.99) e que tenha no mínimo 3 (três) anos de serviço na atual empresa, fica-lhe assegurada à garantia de emprego durante o período que faltar para a aposentadoria, ressalvada a dispensa por justa causa.

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 a esta estabilidade convencional em seu próprio benefício, desde que essa renúncia seja feita por escrito e homologada pelo sindicato profissional que o represente.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO APÓS 19:30 HORAS**

Os empregados que tiverem a jornada diária prorrogada sem interrupção, em virtude de cumprimento de jornada de trabalho extraordinária (horas extras) sem interrupção e desde que permaneçam à disposição do empregador em horário que exceda às 19h30min, farão jus a uma refeição fornecida pelo empregador ou a um pagamento a título de auxílio-alimentação, considerados os mesmos limites e padrões previstos na cláusula décima segunda desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo único . A parcela de que trata o *caput* deste artigo não integrará o salário para quaisquer fins.

#### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS**

As pessoas jurídicas representadas pelos sindicatos signatários poderão instituir banco de horas, mediante acordo coletivo de trabalho homologado pelos sindicatos signatários, ficando, desta forma, dispensadas do pagamento da remuneração da hora extra, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 1 (um) ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias, devendo essas negociações ter por base as seguintes condições:

a) A compensação das horas extras será feita na proporção de uma hora de trabalho por

uma hora de descanso, desde que essas horas extras sejam realizadas de segunda a sexta-feira e não ultrapassem o máximo de duas horas extras diárias e nem 30 (trinta) horas extras mensais;

b) A compensação das horas extras será feita na proporção de uma hora de trabalho por uma hora e meia de descanso, desde que essas horas extras sejam realizadas de segunda a sexta-feira e não ultrapassem o máximo de duas horas extras diárias, mas sejam superiores a 30 (trinta) horas extras mensais;

c) A compensação das horas extras será feita na proporção de uma hora de trabalho por duas horas de descanso, quando essas horas extras forem realizadas nos sábados, domingos e feriados, exceto para aqueles segmentos cuja atividade laboral exija o trabalho nesses dias. Esses casos especiais deverão ser apresentados, por escrito, aos sindicatos de trabalhadores, com a participação dos sindicatos, para apreciação e posterior autorização para elaboração de acordos específicos;

d) A ausência do empregado ao trabalho, para atender os seus interesses pessoais, desde que previamente ajustada com o empregador, poderá ser compensada através do banco de horas na razão de uma hora por uma hora.

#### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PRE-ASSINALAÇÃO DA INTRAJORNADA**

A pré-assinalação do horário de intervalo no ponto poderá ser utilizada pelo empregador, em substituição à marcação do intervalo, desde que feita mediante acordo coletivo de trabalho.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - INTERVALO PARA LANCHES**

Os intervalos de 15 (quinze) minutos para lanches, nas empresas que adotam tal critério, serão computados como tempo de serviço na jornada do empregado.

#### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO**

Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho nos termos da Portaria n° 373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho, que tem o seguinte teor:

PORTARIA Nº 373, DE 25 DE FEVEREIRO DE 2011, DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE

Dispõe sobre a possibilidade de adoção pelos empregadores de sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das atribuições que lhe conferem o inciso II do parágrafo único do art. 87 da Constituição Federal e os arts. 74, §2º, e 913 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; resolve:

Art.1º Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, desde que autorizados por Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

§ 1º O uso da faculdade prevista no caput implica a presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual, convencionada ou acordada vigente no estabelecimento.

§ 2º Deverá ser disponibilizada ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo.

Art. 2º Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, mediante autorização em Acordo Coletivo de Trabalho.

Art. 3º Os sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir:

I - restrições à marcação do ponto;

II - marcação automática do ponto;

III - exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e

IV - a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

§1º Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão:

I - estar disponíveis no local de trabalho;

II - permitir a identificação de empregador e empregado; e

III - possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

Art. 4º Fica constituído Grupo de Trabalho com a finalidade de elaborar estudos com vistas à revisão e ao aperfeiçoamento do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto - SREP.

Art. 5º Em virtude do disposto nesta Portaria, o início da utilização obrigatória do Registrador

Eletrônico de Ponto - REP, previsto no art. 31 da Portaria nº 1510, de 21 de agosto de 2009, será no dia 1º de setembro de 2011.

Art. 6º Revoga-se a portaria nº 1.120, de 08 de novembro de 1995.

Art. 7º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

CARLOS ROBERTO LUPI

Parágrafo único. As empresas que estiverem cumprindo as disposições da Portaria nº 1.510/2009 do MTE, utilizando o Sistema de Registro Eletrônico de Ponto, ficam dispensadas de colher a assinatura dos empregados no espelho ponto mensal

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTAS**

Serão abonadas as faltas dos empregados vestibulandos, no período que comprovarem exames.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTAS PARA LEVAR FILHO AO**

Assegura-se o direito à 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 nº 095 - TST).

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS**

As faltas por motivo de doença devem ser justificadas com atestado médico que indique o período de afastamento necessário e, preferencialmente, com a indicação do CID (Classificação Internacional de Doenças), nos limites estabelecidos pela Resolução nº 1.658/2002 do Conselho Federal de Medicina. O atestado médico deverá ser entregue ao empregador, no prazo máximo de 5 (cinco) dias, contados a partir da data inicial (inclusive) de afastamento do empregado, ou, até o dia em que o mesmo retornar ao trabalho no caso de afastamento de até 5 (cinco) dias. Entregues fora desses prazos, os mesmos não serão considerados para o fim de justificativa válida de ausência ao trabalho.

### **Férias e Licenças**

#### **Licença não Remunerada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - LICENÇA NÃO REMUNERADA**

As empresas com número maior que 20 (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 (cinco) dias sucessivos ou 10 (dez) dias alternados no ano.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 consequência deste. (PN nº 113 ? TST).

### **Relações Sindicais**

#### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

Por aprovação da Assembleia Geral dos Trabalhadores e em conformidade com o disposto no art. 513 “e” da CLT, fica instituída a contribuição negocial de **3% (três por cento)** incidente sobre o salário do trabalhador do mês de junho/2016, devidamente corrigido em conformidade com o que dispõe a cláusula de reajuste salarial deste instrumento coletivo, a ser descontada pelo empregador nos salários do mês de julho/2016, para recolhimento até o dia 10 de agosto de **2016**. O SINDASPP – Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Serviços Contábeis, Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e em Empresas Prestadoras de Serviços do Estado do Paraná enviará documento hábil para o devido recolhimento através de boleto bancário.

**Parágrafo primeiro.** O atraso no recolhimento incorrerá em juros de mora de 1% (um por cento) ao mês ou fração e multa, conforme tabela abaixo, aplicada 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);
- d) 61 a 90 dias de atraso – 15% (quinze por cento);
- e) acima de 90 dias de atraso – 20% (vinte por cento).

**Parágrafo segundo.** Fica assegurado o direito de oposição, em conformidade com a Ordem de Serviço nº 01, de 24 de março de 2009, do Ministério do Trabalho, com prazo até **15/07/2016**.

**Parágrafo terceiro.** O direito de oposição aos trabalhadores da categoria será mediante expressa manifestação da parte interessada, mediante carta individual legível, com RG, CPF, nome e CNPJ da Empresa, a ser protocolada pessoalmente com documento de identificação nas sedes regionais da entidade, **e em Curitiba, somente no seguinte endereço: Rua Iapó, 1566, Prado Velho (Sub-Sede da Federação), nos seguintes horários: das 08hs às 12 e das 13 às 17hs.**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO DE DESPESAS DO SINDICATO ECONÔMICO – SINDIPROM/PR**

As empresas ficam obrigadas a recolher, anualmente, até o último dia útil do mês de janeiro, a Contribuição Sindical Patronal de que trata o art. 580 e 587 da CLT.

**Paragrafo Primeiro.** Com fundamento no art. 513, alínea \*e\*, da CLT, e por deliberação da Assembleia Geral Extraordinária Patronal, que aprovou as cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, fica instituída a TAXA DE CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL/REVERSÃO PATRONAL A contribuição das empresas, a ser recolhida em favor do SINDICATO DAS EMPRESAS PROMOTORAS DE EVENTOS DO ESTADO DO PARANÁ, é de R\$ 87,00 (Oitenta e Sete Reais) por empregado, sendo a contribuição mínima por empresa de R\$ 261,00 (Duzentos e Sessenta e Um Reais) para as empresas que possuam de 0 (zero) até 03 (três) empregados, com 10% (dez por cento) de desconto para pagamentos até a data do vencimento. O prazo para o recolhimento desta contribuição é até o dia 30 de Julho de 2016, através de guias próprias encaminhadas pelo sindicato ou por depósito bancário; eventuais dúvidas poderão ser retiradas com o setor financeiro através do fone (41) 3045-4638.

**Paragrafo Segundo.** Com fundamento no art. 513, alínea \*e\*, da CLT, e por deliberação da Assembleia Geral Extraordinária Patronal, que aprovou as cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, e com respaldo do Art. 8º, inciso IV da Constituição Federal, fica instituída a contribuição Confederativa Patronal para a manutenção da representação sindical as empresas abrangidas pela presente convenção representadas pelos Sindicatos Econômicos convenientes recolherão aos cofres do SINDIPROM/PR, esta contribuição instituída e aprovada em assembleia geral extraordinária em favor da entidade na importância equivalente aos seguintes valores e classificação das empresas a seguir.

- a) R\$ 150,00 (cento e Cinquenta reais) – empresas com capital social integralizado de até R\$

30.000,00 (trinta mil reais);

b) R\$ 280,00 (duzentos e oitenta reais) – empresas com capital social integralizado entre R\$ 30.000,01 (trinta mil reais e um centavo) e R\$ 100.000,00 (cem mil reais);

c) R\$ 380,00 (quatrocentos e oitenta reais) – empresas com capital social integralizado de R\$ 100.000,01 (Cem mil reais e um centavo) a R\$ 300.000,00 ( trezentos mil reais) d) R\$ 548,00 (quinhentos e quarenta e oito reais) – empresas com capital social integralizado de R\$ 300.000,01 (Trezentos mil reais e um centavo) a R\$ 500.000,00 ( Quinhentos mil reais) e) R\$ 880,00 ( Oitocentos e oitenta reais) – empresas com capital social integralizado de superior a R\$ 500.000,01 ( Quinhentos mil reais e um centavo)

Parágrafo Terceiro. O não pagamento determinará a multa de no valor **do piso salarial vigente da categoria**, acrescido de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês limitado ao principal nos termos do Art. 412 e Art. 406 do Código Civil Brasileiro.

Parágrafo Quarto. O recolhimento feito até o dia 30 de Outubro de 2016 terá um desconto de 10%

Parágrafo Quinto. As Empresas deverão gerar o boleto para recolhimento da CONTRIBUIÇÃO PATRONAL no site [www.sindiprom.com.br](http://www.sindiprom.com.br) ou solicitar diretamente na secretaria do SINDIPROM/PR através do e-mail [contato@sindiprom.com.br](mailto:contato@sindiprom.com.br) ou pelos telefones (41) 3045-4638.

Parágrafo Sexto. **Caso nao tenha acesso a internet e/ou não recebimento das guias, o** recolhimento do valor devido dar-se-á mediante depósito na conta corrente: 3671-3, Agencia: 374, Caixa Econômica Federal, Titular Sindiprom.

Parágrafo Sétimo.:No prazo de 30 (trinta) dias as empresas ou escritórios de contabilidade deverão enviar ao SINDIPROM/PR, através de correspondência tradicional ou eletrônica no email exclusivo: [financeiro@sindiprom.com.br](mailto:financeiro@sindiprom.com.br) o comprovante de depósito ou transferência.

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

Parágrafo Nono. Lembrando que não recolher as penalidades previstas em lei são: multa, ação judicial de cobrança, penhora de bens, impedimento na participação de licitações, impossibilidade de obter registro ou licença em órgãos públicos, bem como alvarás, condenação por crime contra a organização do trabalho. Fonte: artigos 600, 606, 607, 608 e 883 da CLT, 203 do Código Penal.

## Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ACORDO COLETIVO

A celebração de acordo coletivo de trabalho para compensação e/ou prorrogação de jornada de trabalho, observadas as disposições constitucionais, deve ser encaminhada à entidade sindical dos empregados para homologação.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - RENEGOCIAÇÃO

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

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - AS EMPRESAS LOCADORAS DE MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA E AS EMPRESAS DE PRESTAÇÃO

As empresas locadoras de mão-de-obra temporária e as empresas de prestação de serviços terceirizáveis (com prazo determinado) efetuarão o desconto (com o respectivo repasse) da contribuição sindical de todos os seus trabalhadores, inclusive dos temporários, no mês em que determina a lei ou no primeiro mês de pagamento nos casos em que o trabalhador não tenha trabalhado no mês destinado ao desconto da contribuição.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL

Por força desta convenção as **Empresas de Promoção, Organização e Montagem de Feiras, Congressos e Eventos em Geral**, para participarem das licitações públicas nas modalidades de concorrência, tomadas de preços, carta-convite, pregão eletrônico, pregão presencial ou registro de preço, promovida no Estado do Paraná, deverá apresentar ao contratante certidão/declaração de estar adimplentes e quites com as obrigações pactuadas neste instrumento coletivo, devendo o sindicato patronal e Laboral expedir as respectivas certidões/declarações.

**Parágrafo Primeiro:** Os Sindicatos Patronal e Laborais expedirão a **Certidão/Declaração de Regularidade Sindical**, que trata este dispositivo, no prazo máximo de **03 (três) dias úteis**, após a **solicitação formal do documento**, desde que a empresa esteja, regular com as

obrigações abaixo enumeradas:

Sindicato Patronal, a empresa requerente deverá apresentar requerimento na sede do SINDIPROM/PR, juntamente com a documentação abaixo:

- a) **Ato Constitutivo:** Contrato Social ou Estatuto em vigor devidamente inscrito na Junta Comercial;
- b) **Prova de Inscrição no Cadastro de Pessoas Física e Jurídica:** Cadastro de Pessoa Física – CPF e Cadastro Nacional de Pessoa Jurídicas – CNPJ. Ambos são expedidos pela Secretaria da Receita Federal;
- c) **Prova de Inscrição no cadastro de contribuintes, ICMS/ISS:** Inscrição Estadual ou Municipal, relativo ao domicílio ou sede da empresa;
- d) Declaração de inexistência no quadro funcional da empresa, de menor de dezoito anos desempenhando trabalho noturno, perigoso ou insalubre ou qualquer trabalho por menor de dezesseis anos, a não ser que seja contratado na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos (Lei 9.854, de 27/10/99).
- e) **Certidão Simplificada da Junta Comercial,**
- f) **Cópia do comprovante de recolhimento da contribuição Sindical Patronal;**
- g) **Cópia do comprovante de recolhimento da Contribuição Confederativa Patronal.**

Apresentados todos os documentos e a empresa estando cumprindo integralmente esta CONVENÇÃO COLETIVA o Sindiprom/PR emitira a devida certidão no prazo máximo de 03 (Três) dias.

Sindicato Laborais, a empresa requerente deverá apresentar requerimento na sede do SINDASPP conforme base sindical, juntamente com a documentação abaixo:

- a) Cumprimento integral desta convenção coletiva de trabalho;
- b) Recolhimento de todas as taxas e contribuições aqui inseridas;
- c) Recolhimento regular do FGTS e INSS;

#### **Outras disposições sobre representação e organização**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - NAS INSTALAÇÕES DAS EMPRESAS, CONFORME SEUS CRITÉRIOS, PERMITIRÃO AFIXAÇÃO**

Nas instalações das empresas, conforme seus critérios, permitirão afixação de cartazes e

editais, em locais determinados por elas, e a distribuição de boletins informativos à categoria.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LIVRE ACESSO DO SINDICATO**

Fica assegurado aos Representantes Legais com identificação do Sindicatos Patronal (SINDIPROM/PR) e Laboral (SINDASPP) livre acesso as dependências de feiras, congressos, exposições, Shows e Eventos em Geral realizados no Estado do Paraná, exceto em locais de segurança máxima sem a comunicação prévia.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

As empresas ficam obrigadas a encaminharem à Entidade Sindical dos Empregados e empregadores uma cópia de sua RAIS ou outro documento equivalente que contenha a relação de empregados e salários no prazo de 30 dias da entrega do referido documento ao órgão competente. Fica obrigada a Entidade Sindical obreira a manter em sigilo as informações, salvo uso necessário.

#### **Disposições Gerais**

##### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - LOCAL DA PRESTAÇÃO DO SERVIÇO**

As empresas com sede em outros Estados que vierem a prestar serviços nas localidades que compõem a base territorial dos sindicatos que firmam esse instrumento coletivo, independentemente de possuírem filiais nessas localidades, ficam obrigadas a atender as condições pactuadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo único. Ficam ressalvados os princípios constitucionais que prescrevem a irreduzibilidade de salários e o direito adquirido, bem como as hipóteses de transferência transitória do empregado, nos termos do art. 469 da CLT, inciso 3º.

##### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 conveniadas. Tal penalidade caberá por infração, por mês e por empregado prejudicado com eventual infringência. A penalidade aqui prevista poderá ser reclamada diretamente pela entidade sindical, independentemente de outorga de mandato do empregado, quando em favor deste. Se a infração for por dolo e o empregado tiver sido indenizado, a multa fica reduzida em 50% (cinquenta por cento).

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - AFIXAÇÃO DO INSTRUMENTO NORMATIVO**

As partes que firmam o presente instrumento se comprometem a divulgar os seus termos aos seus representados, empregados e empregadores.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ABRANGÊNCIA DA APLICABILIDADE DESSA CONVENÇÃO**

Instalação de Stands para feiras e eventos; Serviços de cobertura fotográfica para jornais, revistas e eventos; Produção fotográfica para festas e outros eventos; Atividades de produção de fotografias, exceto aérea e submarina; Filmagem de festas e eventos; Produção de vídeo para festas e eventos; Serviços de filmagem de eventos culturais; Serviços de filmagem de eventos; Gravação de vídeos para festas e eventos; Aluguel de palcos, coberturas e outras estruturas de uso temporário, exceto andaimes; Aluguel de locação de stands para feiras e eventos; Aluguel de locação de equipamentos para iluminação de eventos; Serviços de organização de feiras, congressos, exposições e festas; Serviços de organização, produção e promoção de eventos, exceto culturais; Casa de festas e eventos; Gestão de casa de eventos; Gestão de instalações para eventos; Produção teatral; Atividade de organização, promoção de eventos de teatro; Produção musical; Organização de promoção de eventos musicais; Produção de espetáculos de dança; Organização de promoção de eventos de dança; Produção de espetáculos circenses, de marionetes e similares; Organização de eventos de circo, fantoche, marionete; Produção e promoção de eventos esportivos; Serviços de organização, produção e promoção de eventos esportivos; Outras atividades de recreação e lazer não especificadas anteriormente; Atividades de animação e recreação em festas e eventos; Artes cênicas, espetáculos e atividade complementares não especificadas anteriormente.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - EMPRESAS ESTRANGEIRAS OU INTERNACIONAIS, PROMOTORAS DE ENVENTOS E FEIRAS, B**

As empresas estrangeiras promotoras de eventos e de feiras, bem como as empresas de montagens e de infraestruturas em geral deverão cumprir a legislação brasileira, ficando sob o império desta legislação:

- 1) As relações de trabalho entre as empresas estrangeiras e os trabalhadores nacionais à sua disposição;
- 2) Entre essas empresas estrangeiras e a empresa brasileira que a representar em obra com serviços, seja por sub empreita, ou não, seja por mera gestão dos negócios, ou não.

Parágrafo Primeiro. As empresas internacionais ou estrangeiras, que promoverem feiras e eventos no Estado do Paraná, deverão cumprir a legislação trabalhista brasileira, cumprindo a admissão, no mínimo, de 90%(noventa por cento), de mão-de-obra nacional.

Parágrafo Segundo. E assim disciplinado, desde que não haja conflito entre a legislação nacional e a legislação internacional do trabalho ou tratados sobre a mesma matéria no interesse de Estado.

IVO PETRY SOBRINHO  
Membro de Diretoria Colegiada  
SIND TRAB EMP SERV CONT ASS PER INF PESQ EMP PREST SERV

JOAO SOARES  
Presidente  
FEDERACAO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS ENQUADRADAS NO TERCEIRO  
GRUPO COMERCIO E EMPREGADOS EM EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVICOS DO  
ESTADO DO PARANA

NILTON JOSE MIGLIOZZI  
Presidente  
SINDICATO DAS EMPRESAS PROMOTORAS DE EVENTOS DO ESTADO DO PARANA