SINDASP

CCT

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

23 | 24

SINDIPROM

ÍNDICE

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO 4
- Piso Salarial 4
- Reajustes/Correções Salariais 4
- Pagamento de Salário - Formas e Prazos 5
- Salário produção ou tarefa 5
- Descontos Salariais 6

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 6
- Outras Gratificações 6
- Auxílio Alimentação 7
- Auxílio Saúde 7

CONTRATO DE TRABALHO - ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES 7
- Normas para Admissão/Contratação 7
- Desligamento/Demissão 8
- Aviso Prévio 9
- Mão-de-Obra Temporária/Terceirização 9
- Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação 9

RELAÇÕES DE TRABALHO - CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES 10
- Atribuições da Função/Desvio de Função 10
- Estabilidade Mãe 10
- Estabilidade Aposentadoria 10

JORNADA DE TRABALHO - DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS 11
- Prorrogação/Redução de Jornada 11
- Compensação de Jornada 11
- Intervalos para Descanso 12
- Controle da Jornada 12
- Faltas 13

FÉRIAS E LICENÇAS 14
- Licença não Remunerada 14

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR 14
- Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente 14

RELAÇÕES SINDICAIS 14
- Contribuições Sindicais 14
- Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa 17
- Outras disposições sobre representação e organização 18

DISPOSIÇÕES GERAIS 19
- Aplicação do Instrumento Coletivo 19
- Descumprimento do Instrumento Coletivo 19
- Outras Disposições 20

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:	PR002582/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE:	29/09/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:	MR043585/2023
NÚMERO DO PROCESSO:	13068.201361/2023-33
DATA DO PROTOCOLO:	29/09/2023

Confira a autenticidade no endereço http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/.

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;

FEDERACÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS ENQUADRADAS NO TERCEIRO GRUPO COMÉRCIO E EMPREGADOS EM EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS DO ESTADO DO PARANÁ, CNPJ n. 81.906.810/0001-03, neste ato representado(a) por seu Tesoureiro, Sr(a). MURILO ZANELLO MILLEO;

E

SINDICATO DAS EMPRESAS PROMOTORAS DE EVENTOS DO ESTADO DO PARANÁ, CNPJ n. 07.906.409/0001-10, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). FABIO BENTO AGUAYO;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2023 a 31 de maio de 2024 e a data-base da categoria em 01º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Trabalhadores e Econômica das Empresas de Promoção, Organização, Produção e Montagem de Feiras, Congressos, Shows e Eventos, Empresas de Audiovisual, Sonorização, Iluminação, Exploração de Espaços de Casas de Festas, Shows e Eventos e todas as Empresas promotoras e organizadoras de Eventos em geral, os empregados,representados pelas entidades sindicais signatárias, que trabalhem em empresas de serviços contábeis e em empresas de assessoramento, perícias, informações e pesquisas**, com abrangência territorial em **PR**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

➔ PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

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

R$ 1.320,00 (Hum mil, trezentos e vinte reais) para os primeiros três meses de trabalho,

R$ 1.594,07 (Hum mil quinhentos e noventa e quatro reais e sete centavos), a criação de piso diferenciado especial será para novos contratados que cumprirem o período de experiência e será a partir deste instrumento coletivo de trabalho e terão as empresas que cumprirem fielmente todas às cláusulas da convenção coletiva de trabalho, será disponibilizado um certificado de autorização/enquadramento que será disponibilizado pela entidade patronal.

R$ 1.722,14 (Hum mil, setecentos e vinte e dois reais e quatorze centavos)- **Fica assegurado o piso geral da categoria para os empregados que contam com mais de 03 (três) anos de casa ou desde a assinatura da primeira convenção coletiva de trabalho entre as partes (Sindasspp e Sindiprom)**.

➔ 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 2023, com um percentual de **4,8% (quatro vírgula oito por cento)**, a ser aplicado sobre os salários de junho de 2022 (salários estes já corrigidos com o percentual integral firmado na Convenção Coletiva de Trabalho 2022/2023).

PARÁGRAFO PRIMEIRO. Os salários reajustados, na forma acima estabelecida, recompõem integralmente o poder de compra dos salários de junho de 2022, de modo a dar plena, rasa e geral quitação a qualquer reajuste ou aumento a título de reposição, compensando, dessa forma, todas e quaisquer perdas salariais ocorridas no período de 01.06.2022 a 31.05.2023.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Para os empregados admitidos após o mês de junho de 2022 o reajuste salarial será proporcional ao tempo de serviço, conforme a tabela seguinte:

Mês de Admissão	INPC acumulado
Junho/22	1.04800
Julho/22	1.04392
Agosto/22	1.03984
Setembro/22	1.03579
Outubro/22	1.03175
Novembro/22	1.02773

Dezembro/22	1.02372
Janeiro/23	1.01973
Fevereiro/23	1.01575
Março/23	1.01179
Abril/23	1.00784
Maio/23	1.00392

PARÁGRAFO TERCEIRO. As antecipações espontâneas concedidas entre 01.06.2022 a 31.05.2023, poderão ser compensadas, excetuando-se aquelas decorrentes de implemento de idade, término de aprendizagem, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo ou função, estabelecimento ou localidade, equiparação salarial judicial.

PARÁGRAFO QUARTO. As empresas poderão, mediante acordo com os sindicatos signatários, ajustar formas de distribuição proporcionais aos índices fixados nesta CCT.

➔ 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, Lançamentos, festas, Feiras, shows e etc.).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A partir de junho de 2023, os tarefeiros, conforme as funções abaixo receberão por tarefa /evento os seguintes valores:

a) Copeiro R$ 125,00

b) Serviços Gerais R$ 125,00

c) Auxiliar de Cozinha R$ 155,00

d) Cozinheiro R$ 180,00

e) Garçom R$ 170,00

f) Controle de acesso/Porteiro R$ 130,00

g) Recepcionista R$ 155,00

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 7° 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, ticket-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de **R$ 26,40 (vinte e seis reais e quarenta centavos), a partir de 01/06/2023,** 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, ticket-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo **de R$ 24,00 (vinte e quatro reais), a partir de 01/06/2023,** 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 SEGUNDO: As empresas que, comprovadamente, fornecem benefício equivalente para garantir a alimentação dos seus empregados (ticket-alimentação, cesta básica, refeitório e outros) ficam eximidas do cumprimento desta cláusula.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As empresas sujeitas ao cumprimento desta cláusula poderão se inscrever no PAT, através do site do MTE, www.mte.gov.br/pat, para receber os incentivos fiscais pertinentes.

PARÁGRAFO QUARTO: 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 convenentes 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Fica convencionada e expressamente facultada a implantação do sistema de regime de tempo intermitente.

§1º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, na forma prevista no art. 452-A, da CLT.

§2º O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito, devendo conter, especificamente, o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário piso da categoria ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§3º O empregador convocará o empregado para o trabalho, através de telefone; mensagem de texto, desde que com comprovante de recebimento; correspondência; e-mail, com antecedência mínima de 03 (três) dias corridos. O empregado terá o prazo de 01 (um) dia útil para responder ao chamado, podendo recusá-lo.

§4º É possível a contratação do intermitente em prazo inferior ao previsto no parágrafo terceiro, porém no caso de não comparecimento do empregado fica vedada a aplicação de multa.

§5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§6º O trabalhador cumprirá jornada estabelecida na convocação, ficando permitido o trabalho extraordinário não superiores a 2 (duas) horas diárias.

§7º As horas extraordinárias poderão ser compensadas nas jornadas de trabalho subsequentes, através de Acordo Individual ou Coletivo, desde que compensadas dentro do período de pagamento.

§8º O trabalhador pode receber sua remuneração após o termino da convocação ou em período previamente acordados entre as partes, desde que não sejam superiores a um mês.

§9º O não cumprimento das regras aqui estabelecidas por parte do empregador, garantirá ao empregado o pagamento integral do piso salarial estabelecido na presente Convenção Coletiva de Trabalho, conforme a função exercida.

➔ DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - TEMPORÁRIOS

Ficam asseguradas aos trabalhadores temporários as garantias mínimas estabelecidas na Lei n° 6.019/74.

➔ OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO

Fica estabelecido que as homologações das rescisões de contrato de trabalho **poderão** ser efetuadas junto às entidades sindicais laborais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. Se, no ato homologatório verificar-se a existência de pequenas incorreções, ficará a empresa desobrigada do pagamento das multas previstas nesta Convenção e no Parágrafo 8° do artigo 477 da CLT, facultando-lhe o pagamento das diferenças no prazo de 5 (cinco) dias úteis, sob pena de, não o fazendo, tornar válida a homologação, tão somente em relação aos valores pagos ao empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO. As empresas deverão apresentar todos os documentos necessários ao ato de homologação conforme disposto na Instrução Normativa SRT n° 15, de 14/07/2010.

RELAÇÕES DE TRABALHO - CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

➔ ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 DÉCIMA NONA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Ao empregado que comprovadamente estiver há 12 (doze) meses da AQUISIÇÃO do direito de aposentadoria integral por tempo de serviço (em conformidade com o que dispõem os arts. 56 e 64, *caput*, do Decreto n° 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 - 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) por mais de 30 minutos no mesmo dia 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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. 2° 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 QUINTA - ABONO DE FALTAS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTAS PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO

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 n° 095 - TST).

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 VIGÉSIMA NONA - 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 - CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO DE DESPESAS DA ENTIDADE PATRONAL

Considerando que a Reforma Trabalhista modificou a natureza jurídica da contribuição sindical, propriamente dita, também conhecida como imposto sindical, anualmente devida aos sindicatos Patronais;

Considerando que, ao deixar de imprimir à contribuição Sindical (Imposto Sindical) a natureza de tributo, a reforma Trabalhista terminou por mitigar um das únicas e mais importantes fontes de custeio das entidades sindicais econômicas;

Considerando que, na defesa dos interesses das respectivas categorias econômicas, o **SINDIPROM** arca com inúmeras despesas de toda a ordem, dentre outras a manutenção de sua sede e a contratação de profissionais especializados (Advogados, Contadores, Assessoria de Imprensa e Comunicação, Equipe de apoio na sede da entidade, etc.);

Considerando que os sindicatos patronais necessitam manter suas estruturas atuais para seguirem defendendo as empresas perante os poderes executivo, legislativo e Judiciário, bem como nas negociações coletivas com diversas entidades sindicais profissionais;

Considerando que a mesma Reforma Trabalhista determinou a prevalência do negociado sobre o legislado, tornando licito que as partes signatárias de normas coletivas disponham sobre diversas questões de natureza trabalhista, inclusive sobre as formas de custeio das respectivas entidades sindicais. **Este é o entendimento do artigo 611-A da CLT**;

O Artigo 611-B da CLT, por sua vez, enumera de modo taxativo, ou seja, de forma restrita e especifica sobre quais questões as negociações coletivas não poderão debater em prejuízo dos representados sejam filiados ou não. E dentre esses itens não se encontra qualquer vedação ou restrição ao estabelecimento, em norma coletiva, de cobrança de outras contribuições sindicais patronais de forma compulsória. O Artigo 611-B da CLT **não restringe** a negociação de norma coletiva de trabalho que estabelece outra contribuição sindical obrigatória para a classe econômica.

Face a tanto, por força da presente Convenção Coletiva de Trabalho, os empregadores filiados ou não a entidade sindical patronal serão obrigados ao recolhimento da Contribuição Negocial, instituída pela presente clausula, em favor do SINDIPROM Paraná.

As empresas filiadas e não filiadas à entidade patronal ficam obrigadas a recolher, anualmente, as contribuições sindicais denominadas de Contribuição Negocial Patronal aprovadas em Assembleias Gerais Extraordinárias e fica como opcional e facultativo a contribuição Sindical ou Imposto Sindical, especialmente a que tem até o último dia útil do mês de janeiro ou no mês seguinte da abertura da empresa, a Contribuição Sindical Patronal de que trata o art. 580 e 587 da CLT, conforme os valores da tabela Sindical da Confederação Nacional do Turismo (CNTur) - www.cntur.com.br e em guia própria fornecida pela entidade.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - **CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL PARA CUSTEIO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS, AÇÕES, SERVIÇOS, PESQUISAS, FOMENTO E FUNDO DE FORMAÇÃO PATRONAL**:,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 **CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL PARA CUSTEIO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS,SERVIÇOS, PESQUISAS, FOMENTO E FUNDO DE FORMAÇÃO PATRONAL** de forma independente da classificação societária e tipo tributário da empresa, empresa filiada ou não filiada a entidade patronal.

A contribuição deverá ser recolhida em favor do **SINDICATO DAS EMPRESAS PROMOTORAS DE EVENTOS DO ESTADO DO PARANÁ (SINDIPROM),** no valor de R$ 57,90 (cinquenta e sete reais e noventa centavos) por empregado, sendo a contribuição mínima por empresa de R$ 173,90 (cento e setenta e três reais e noventa centavos) para as empresas que possuam de 0 (zero) até 03 (três) empregados.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A **Contribuição Negocial Patronal** prevista nesta clausula é obrigatória a toda empresa filiada ou não ao sindicato Patronal e que beneficiada pelo presente instrumento coletivo, haja vista a prevalência do negociado sobre o legislado, determinada pela Reforma Trabalhista. Todas as empresas da categoria econômica deverão recolher compulsoriamente tal contribuição para o sindicato patronal, uma vez que, frise-se, a norma que a veicula tem força de lei.

Para pagamentos, à vista, até a data do vencimento, terão desconto de 10% (dez por cento).

O prazo para o recolhimento desta contribuição é até o dia:

a) **10/11/2023, correspondente ao semestre de JUL a DEZ 2023;**

b) **01/03/2024, correspondente ao semestre de JAN a JUN 2024;**

O pagamento dar-se-á, sempre, através de guias próprias, que serão encaminhadas pela Entidade Sindical Patronal ou poderão ser retiradas através do site www.sindiprom.com.br.

Caso não receba a guia, poderá ser solicitada através doS e-mails: sindiprompr3@gmail.com, contato@sindiprom.com.br, recolhimento@sindiprom.com.br. Eventuais dúvidas poderão ser retiradas com o setor financeiro através do telefone: (41) 3224-9057.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Quaisquer divergências, esclarecimentos ou dúvidas, deverão ser tratados diretamente com o Sindicato Patronal, que assume toda e qualquer responsabilidade em relação a esta cláusula.

PARÁGRAFO QUARTO: O não pagamento da Contribuição Negocial Patronal no Prazo assinalado na Convenção ou no boleto que será emitido pelo site do Sindicato Patronal www.sindiprom.com.br, com vencimento na tabela acima de cada mês, 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 QUINTO: **O inadimplemento poderá ensejar ação de cobrança, protesto de dívida, e será incluída nos órgãos de proteção de crédito para "NEGATIVAÇÃO" do nome da empresa.**

PARÁGRAFO SEXTO: Para fins da presente cláusula fica a empresa obrigada a encaminhar ao sindicato patronal cópia de sua RAIS/CAGED/GEFIP até ao máximo 20 (vinte) dias antes do vencimento das parcelas elencadas no parágrafo primeiro, sob pena de aplicação de multa diária no importe de R$ 50,00 (cinquenta) reais.

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) incidentes sobre o salário do trabalhador do mês de julho/2023, devidamente corrigido em conformidade com o que dispõe a cláusula de reajuste salarial deste instrumento coletivo, a ser descontada pelo empregador para recolhimento até o dia 10 de novembro de 2023. 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. **Cumprindo o Acordo Judicial do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) entre SINDASPP e o MINISTÉRIO PUBLICO DO TRABALHO, é assegurado o direito de oposição à contribuição negocial no prazo** de até 10 (dez) dias, a iniciar-se na data do registro da Convenção Coletiva de Trabalho no Ministério do Trabalho e Emprego.

PARÁGRAFO TERCEIRO. O direito de oposição aos trabalhadores da categoria será mediante expressa manifestação da parte interessada **com carta individual legível**, contendo nome, RG, CPF, e-mail pessoal e CNPJ da Empresa, **encaminhadas via correio sendo válida a data do carimbo da postagem**, válida para todo Estado do Paraná, no seguinte endereço: Rua Iapó, 1566, Prado Velho, Curitiba-PR, CEP: 80.215-223 (Subsede da Federação).

PARÁGRAFO QUARTO. Serão aceitos também, **em Curitiba e Região Metropolitana, cartas individuais, via correio, sendo válida a data do carimbo da postagem. Não serão aceitas oposições por quaisquer meios eletrônicos.**

➔ OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 Patronais e Laborais expedirão a **Certidão/Declaração de Regularidade Sindical,** que trata este dispositivo, no prazo máximo de **05 (cinco) 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 emitirá 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - LIVRE ACESSO DO SINDICATO

Fica assegurado aos Representantes Legais, Representantes com autorização de membros do conselho administrativo das entidades sindicais ou Dirigentes das entidades sindicais, com identificação do Sindicato Patronal (SINDIPROM-PR) ou Sindicato 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, de até 5 (cinco) membros por entidade sindical. A inobser-

vância da presente cláusula acarretará penalidade com pagamento obrigatório do piso da categoria em favor da entidade sindical prejudicada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - 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 irredutibilidade de salários e o direito adquirido, bem como as hipóteses de transferência transitória do empregado, nos termos do art. 469 da CLT, inciso 3º.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - APLICAÇÃO DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS

Fica convencionado que os Empregadores podem adotar integralmente as previsões das Medidas Provisórias 1045 e 1046 de 27 de abril de 2021 para a totalidade dos empregados, independente da faixa salarial.

➔ 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 CONVENÇÂO

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:

a) As relações de trabalho entre as empresas estrangeiras e os trabalhadores nacionais à sua disposição;

b) 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTROLE, FISCALIZAÇÃO E COMBATE DA CONCORRENCIA DESLEAL:

Para a Comissão de Fiscalização das Entidades Sindicais, fica assegurado aos Representantes Legais, Representantes com autorização de membros do conselho administrativo das entidades sindicais ou Dirigentes das entidades sindicais, com identificação do Sindicato Patronal (SINDIPROM-PR) ou do Sindicato Laboral (SINDASPP), **LIVRE ACESSO** às dependências das sedes administrativas empresariais, de feiras, congressos, exposições, shows e eventos em geral realizados no Estado do Paraná, além de verificação do contrato social e cartão do cadastro nacional de pessoa jurídica (CNPJ), **TODAS AS LICENÇAS DE FUNCIONAMENTO**, das Condições de Trabalho, Cláusulas da Convenção Coletiva do Trabalho e dos contratos de trabalho, inclusive terceirizados, realizados pelas empresas em todas as suas modalidades e contribuições sociais, bem como, caso houver, desvirtuamento da finalidade da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) e do contrato social das empresas. A inobservância da presente cláusula acarretará penalidade com pagamento obrigatório de dois pisos da categoria em favor da entidade sindical prejudicada, bem como as observações do parágrafo-único presente nesta cláusula.

PARÁGRAFO ÚNICO: O Sindicato Patronal e o Sindicato Laboral encaminharão ao Ministério do Trabalho, a relação das empresas que não comprovaram recolhimento das Contribuições Sociais, os contratos formalizados de trabalho e também as contribuições sindicais (Através do encaminhamento da cópia da guia GRCS, até o 15º dia útil do mês subsequente ao vencimento) e também caso houver irregularidades, as entidades sindicais encaminharão para a Receita Estadual/Junta Comercial do Estado do Paraná e Prefeitura Municipal onde está registrada a pessoa jurídica, desvirtuamento da finalidade da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) da empresa e do contrato social da empresa.

IVO PETRY SOBRINHO
Membro de Diretoria Colegiada

SIND TRAB EMP SERV CONT ASS PER INF PESQ EMP PREST SERV

MURILO ZANELLO MILLEO
Tesoureiro

FEDERACÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS ENQUADRADAS NO TERCEIRO GRUPO COMÉRCIO E EMPREGADOS EM EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS DO ESTADO DO PARANÁ

FABIO BENTO AGUAYO
Vice-Presidente

SINDICATO DAS EMPRESAS PROMOTORAS DE EVENTOS DO ESTADO DO PARANÁ

SINDASPP

Código Sindical: 914.022.258.88434-7

Fone: (41) **3223-7744 - www.sindaspp.org.br**

Av. Marechal Floriano Peixoto, 96 | 3º Andar

Centro | Curitiba | PR | 80020-090