PEÇA 2 - INICIAL

**Resumo do Caso**

O trabalho requer a confecção de peça inicial de reclamação trabalhista, com pedido principal de vínculo de emprego.

**Narrativa**

Antônia Antunes trabalhou para a empresa FORMA&ATURA FORMATURAS LTDA de 13 de novembro de 2017 a 23 de fevereiro de 2018 como fotógrafa de eventos.

Trabalhava com outros 2 fotógrafos. Além dos fotógrafos, a empresa contava com recepcionistas, coordenador de evento, mestre de cerimônia, cinegrafista, ajudantes gerais e editores.

Sempre que havia evento a Antônia trabalhava, o que ocorria geralmente todas as sextas-feiras e, em média, também em dois sábados por mês. Quando havia mais de uma formatura no mesmo dia, a equipe se dividia. Importa ressaltar que sempre que o empregador prestava atividades, Antônia era sempre acionada.

O empregador sempre entrava em contato com a trabalhadora pelo menos três dias antes de cada evento, via aplicativo de celular, a qual dava prontamente o aceite.

A atividade de fotógrafa no evento durava, em média, de 03 a 04 horas, já computados os preparativos. Assim que encerrava os trabalhos encaminhava o material, em *pen drive*, no mesmo dia, para o coordenador de evento. Destaque-se que Antônia apenas tirava as fotos, sendo que não fazia seleção de material, *making of* e produção de mídia física.

Recebia o valor de R$ 300,00 por evento, através de RPA (recibo de pagamento autônomo).

Em 23 de fevereiro de 2018 a empresa dispensou a trabalhadora, dizendo não precisar mais de seus serviços.

Não houve registro em CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) e tampouco pagamento de verbas rescisórias.

**Formulação do(s) Problema(s)**

- a atividade desenvolvida por Antônia deve ser enquadrada como vínculo de emprego ou relação autônoma?

- seria possível enquadrar em vínculo de emprego, na hipótese relatada, mesmo trabalhando 01 vez na semana, como acontecia, em média, em 02 vezes por mês (quando trabalhava apenas nas sextas-feiras)?

- havendo relação empregatícia, esta se daria por prazo determinado ou indeterminado?

- reconhecido o vínculo de emprego, Antônia tem direito a quais parcelas trabalhistas? Há um mínimo de remuneração que deva ser garantido ao empregado?

- haveria espaço para discutir a existência de outra modalidade de emprego, qual seja, o contrato de trabalho intermitente?

- uma vez admitindo haver contrato de trabalho intermitente, este gera consequências trabalhistas para o tomador de serviços? Quais seriam elas?

**Tarefa**

Como advogado(a) contratado(a) por Antônia, confeccione a peça processual cabível para defender os direitos de sua cliente.

Anexo 1 [documento simulado]

 **CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS FOTOGRÁFICOS**

**FORMA&ATURA FORMATURAS LTDA**, pessoa jurídica de direito privado, com sede na cidade de Londrina - Estado do Paraná, sito na Rua do José, nº 100, Jardim Pedreira, CEP: 86000-000, devidamente inscrita no CNPJ/MF sob o nº 22.222.222/0001-22, ora nominado de CONTRATANTE; e **ANTÔNIA ANTUNES**, residente e domiciliada em Cambé - Estado do Paraná, sito na Rua das Margaridas, n. 300, Centro, CEP 661-011-000, portadora da RG n. 5.555.555-5 e do CPF 055.555.555-55, ora nominada de CONTRATADA, firmam o presente **CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE SERVIÇOS FOTOGRÁFICOS**:

**Cláusula primeira - objeto:** A CONTRATADA compromete-se a prestar o seguinte serviço ao CONTRATANTE:

- Cobertura fotográfica em eventos do CONTRATANTE, sempre que convocada para tanto.

***Parágrafo Primeiro:*** Não há limite mínimo ou máximo para o número de fotos. A CONTRATADA se compromete a fotografar durante toda a duração do evento ou até que o CONTRATANTE afirme não haver mais necessidades de seus serviços no local.

***Parágrafo Segundo:*** A entrega do material fotografado pela CONTRATADA será sempre imediata, via *pen drive*, ao CONTRATANTE, ao final de cada evento, sempre para o encarregado responsável deste, devendo ter, obrigatoriamente, ao menos 1.000 (mil) fotos nítidas.

***Parágrafo Terceiro:*** As imagens do evento serão de propriedade exclusiva do CONTRATANTE, ficando proibida a reprodução não autorizada, do material, pela CONTRATADA, independentemente de se destinar ou não para fins comerciais. A exposição das imagens, pela CONTRATADA, sem autorização da CONTRATANTE, acarretará em multa de R$ 2.000,00 e rescisão imediata do presente contrato. Não se cogita, em nenhuma hipótese, a aplicabilidade da Lei 9.610/98 (Lei dos Direitos Autorais), direitos sobre os quais a CONTRATADA renuncia de imediato. Incide, na hipótese, o art. 88 da Lei 9.279/96.

***Parágrafo Quarto***: A presente relação comercial é de natureza eminentemente autônoma, não gerando vínculo de emprego ou qualquer obrigação de natureza trabalhista.

**Cláusula segunda – do pagamento:** O CONTRATANTE compromete-se a pagar pontualmente honorários profissionais à contratada no montante de R$ 300,00 por evento, através de pagamento mensal por RPA (Recibo de Pagamento Autônomo), até o quinto dia subsequente ao mês dos serviços prestados.

***Parágrafo Primeiro:*** O não pagamento dos honorários profissionais nos valores e datas fixados implicará em acréscimo de multa de 2%, mais encargos de mora representados por juros que corresponderão ao valor do índice SELIC no mês, ou outro índice que o governo vier a utilizar para fins fiscais, até a data do efetivo pagamento.

***Parágrafo Segundo:*** O não pagamento de quaisquer honorários profissionais ajustados entre as partes, por mais de 30 (trinta) dias, autorizará o CONTRATANTE a suspender a execução dos serviços e/ou iniciar a ação judicial cabível para denúncia deste contrato, para fins de cobrança dos honorários e/ou perdas e danos por inadimplência da CONTRATADA, com os acréscimos previstos no §1º desta cláusula, mais custas judiciais e honorários advocatícios correspondentes a 20% (vinte por cento), sobre o valor da causa.

***Parágrafo Terceiro:*** Os honorários profissionais não estão sujeitos a reajustes, sendo necessário adendo contratual para tal finalidade.

**Cláusula terceira – rescisão:** A parte que desejar rescindir o contrato deverá comunicar a outra por escrito, com antecedência mínima de 3 dias relativamente ao evento subsequente.

**Cláusula quarta – cláusula penal:** Na hipótese de ocorrer rescisão unilateral do contrato, sem justa causa, a parte prejudicada terá direito de cobrar uma multa estipulada no valor equivalente à paga de um evento e, se for o caso, a indenização por perdas e danos decorrentes.

**Cláusula quinta – vigência:** O prazo de vigência do presente contrato é **INDETERMINADO**, iniciando-se em **13/11/2017.**

**Cláusula sexta – mediação e arbitragem:** Fica estipulado que para dirimir as questões oriundas do presente instrumento, será utilizado o instituto da mediação e arbitragem, ficando desde já eleito o IMALON – Instituto de Mediação e Arbitragem de Londrina, localizado na Rua Minas Gerais, 297, sala 92, na cidade de Londrina, Estado do Paraná.

Londrina-PR, 13 de Novembro de 2017.

\_\_\_\_\_[assinado]\_\_\_\_\_

### CONTRATANTE

FORMA&ATURA FORMATURAS LTDA

\_\_\_\_\_[assinado]\_\_\_\_\_

### CONTRATADO

ANTÔNIA ANTUNES

Anexo 2 [documento simulado]

RECIBOS DE PAGAMENTO

**RECIBO DE PAGAMENTO A AUTÔNOMO – RPA**

Recebi da(o) FORMA&ATURA FORMATURAS LTDA, CNPJ 22.222.222/0001-22, a importância líqüida de R$ 534,00, pela prestação de serviços fotográficos referentes a novembro/2017.

Discriminação de valores para o pagamento dos serviços prestados:

Valor Bruto R$ 600,00

Desconto INSS (11% x Valor Bruto) R$ 66,00

Valor Líquido R$ 534,00

Nome completo: ANTÔNIA ANTUNES

CPF:

C.I.: 5.555.555-5 Órgão Emissor: Paraná

Nº do PIS: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Data Nascimento: 20/05/1991.

Nome da Mãe (informar caso não tenha o número do PIS): AMÁLIA ANTUNES

Endereço: Rua das Margaridas, n. 300, Centro, Cambé - PR, CEP 661-011-000

Londrina, 05 de dezembro de 2017.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_[assinado]\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Assinatura

**RECIBO DE PAGAMENTO A AUTÔNOMO – RPA**

Recebi da(o) FORMA&ATURA FORMATURAS LTDA, CNPJ 22.222.222/0001-22, a importância líqüida de R$ 1.335,00, pela prestação de serviços fotográficos referentes a dezembro/2017.

Discriminação de valores para o pagamento dos serviços prestados:

Valor Bruto R$ 1.500,00

Desconto INSS (20% x Valor Bruto) R$ 165,00

Valor Líquido R$ 1.335,00

Nome completo: ANTÔNIA ANTUNES

CPF:

C.I.: 5.555.555-5 Órgão Emissor: Paraná

Nº do PIS: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Data Nascimento: 20/05/1991.

Nome da Mãe (informar caso não tenha o número do PIS): AMÁLIA ANTUNES

Endereço: Rua das Margaridas, n. 300, Centro, Cambé - PR, CEP 661-011-000

Londrina, 05 de janeiro de 2018.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_[assinado]\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Assinatura

**RECIBO DE PAGAMENTO A AUTÔNOMO – RPA**

Recebi da(o) FORMA&ATURA FORMATURAS LTDA, CNPJ 22.222.222/0001-22, a importância líqüida de R$ 534,00, pela prestação de serviços fotográficos referentes a janeiro/2018.

Discriminação de valores para o pagamento dos serviços prestados:

Valor Bruto R$ 600,00

Desconto INSS (11% x Valor Bruto) R$ 66,00

Valor Líquido R$ 534,00

Nome completo: ANTÔNIA ANTUNES

CPF:

C.I.: 5.555.555-5 Órgão Emissor: Paraná

Nº do PIS: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Data Nascimento: 20/05/1991.

Nome da Mãe (informar caso não tenha o número do PIS): AMÁLIA ANTUNES

Endereço: Rua das Margaridas, n. 300, Centro, Cambé - PR, CEP 661-011-000

Londrina, 05 de fevereiro de 2018.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_[assinado]\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Assinatura

**RECIBO DE PAGAMENTO A AUTÔNOMO – RPA**

Recebi da(o) FORMA&ATURA FORMATURAS LTDA, CNPJ 22.222.222/0001-22, a importância líqüida de R$ 267,00, pela prestação de serviços fotográficos referentes a fevereiro/2018.

Discriminação de valores para o pagamento dos serviços prestados:

Valor Bruto R$ 300,00

Desconto INSS (11% x Valor Bruto) R$ 33,00

Valor Líquido R$ 267,00

Nome completo: ANTÔNIA ANTUNES

CPF:

C.I.: 5.555.555-5 Órgão Emissor: Paraná

Nº do PIS: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Data Nascimento: 20/05/1991.

Nome da Mãe (informar caso não tenha o número do PIS): AMÁLIA ANTUNES

Endereço: Rua das Margaridas, n. 300, Centro, Cambé - PR, CEP 661-011-000

Londrina, 05 de janeiro de 2018.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_[assinado]\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Assinatura

Anexo 3 fonte: http://www.sindiprom.com.br/arquivos/cct-sindiprom-2017-2018.pdf

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018**

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001737/2017 DATA DE REGISTRO NO MTE: 05/06/2017 NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR027875/2017

NÚMERO DO PROCESSO: 46212.010625/2017-41

DATA DO PROTOCOLO: 05/06/2017

Confira a autenticidade no endereço [http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/.](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;

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

PARANA , 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 PARANA, CNPJ n.

07.906.409/0001-10, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). NILTON JOSE MIGLIOZZI e 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 junho de 2017 a 31 de maio de 2018 e a data-base da categoria em 01º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho 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 e todas as Empresas promotoras e organizadoras de Eventos, 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$ 945,00 (Novecentos e quarenta e cinco reais) para os primeiros três meses de trabalho, e depois o seguinte valor R$ 1.239,00 (Hum mil, duzentos e trinta e nove 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 2017, com um percentual de 5% (cinco 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 2016, 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 01.06.2016 a 31.05.2017.

Parágrafo segundo. Para os empregados admitidos após o mês de junho de 2016, o reajuste salarial será proporcional ao tempo de serviço, conforme a tabela seguinte:

Mês de admissão Coeficiente de correção

Junho/2016 1.0500

Julho/2016 1.0429

Agosto/2016 1.0332

Setembro/2016 1.0286

Outubro/2016 1.0274

Novembro/2016 1.0248

Dezembro/2016 1.0238

Janeiro/2017 1.0217

Fevereiro/2017 1.0154

Março/2017 1.0118

Abril/2017 1.0071

Maio/2017 1.0059

Parágrafo terceiro. Fica autorizada a compensação das antecipações espontâneas concedidas entre 01.06.2016 a 31.05.2017.

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 2017, os tarefeiros, conforme as funções abaixo receberão por tarefa /evento os seguintes valores:

1. Copeiro R$ 84,00
2. Serviços Gerais R$ 84,00
3. Auxiliar de Cozinha R$ 105,00
4. Cozinheiro R$ 126,00
5. Garçom R$ 115,50
6. Controle de acesso/Porteiro R$ 89,25
7. Recepcionista R$ 105,00

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

1. - 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$ 17,90 (dezessete reais e noventa centavos) em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados do mês, podendo efetuar o respectivo desconto salarial.
2. - 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$ 16,23 (dezesseis reais e vinte e três 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 (ticket-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 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.

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:

1. A partir de um ano e um dia, o aviso prévio previsto nesta clausula 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;
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. 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 n° 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 n° 4, baixada pela Secretaria de Relações do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego, através da Instrução de Serviço n° 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 n° 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:

1. 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;
2. Documento que comprove a legitimidade do representante da empresa;
3. 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;
4. Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, com as anotações atualizadas;
5. Livro ou Ficha de Registros de Empregados;
6. Notificação de demissão, comprovante de aviso prévio ou pedido de demissão;
7. 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;
8. 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;
9. Conectividade Social - chave de Movimentação do trabalhador, emitida pela conectividade social - Caixa Econômica Federal;
10. Comunicação de Dispensa - CD e Requerimento do Seguro Desemprego, nas rescisões sem justa causa;
11. 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;
12. 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;
13. O número de registro ou cópia do instrumento coletivo de trabalho aplicável;
14. Outros documentos necessários para dirimir dúvidas referentes à rescisão ou ao contrato de trabalho;
15. 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 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 beneficio, 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) por mais de 30 minutos no msmo 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 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:

1. 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;
2. 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;

1. 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;
2. 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 freqüência, 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;

1. - marcação automática do ponto;
2. - 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;

1. - permitir a identificação de empregador e empregado; e
2. - 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 n° 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 2% (dois por cento) incidente sobre o salário do trabalhador do mês de junho/2017, 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 junho/2017, para recolhimento até o dia 10 de julho de 2017. 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.

1. até 15 dias de atraso – 2% (dois por cento);
2. 16 a 30 dias de atraso – 4% (quatro por cento);
3. 31 a 60 dias de atraso – 10% (dez por cento);
4. 61 a 90 dias de atraso – 15% (quinze por cento);
5. 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 10 ( dez dias) após o 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, 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.

Parágrafo 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$ 92,00 (noventa e dois reais) por empregado, sendo a contribuição mínima por empresa de R$ 274,00 (duzentos e setenta e quatro 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 2017, através de guias próprias encaminhadas pelo sindicato ou por depósito bancário; eventuais dúvidas poderão ser retiradas com o setor financeiro através do fone (41) 3018-0708.

Parágrafo 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 convenentes 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, conforme a tabela da Confederação Nacional do Turismo-CNTUR (www.cntur.com.br):

CLASSE DE CAPITAL SOCIAL (R$) ALÍQUOTA

PARCELA A ADICIONAR

1

de 0,01 a

22.415,25

contribuição R$ mínima 179,32

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 2 | de 22.415,26 a | 0,8 | % | – |
|  | 44.830,50 |  |  |  |
| 3 | de 44.830,51 a | 0,2 | % | R$ |
|  | 448.305,00 |  |  | 268,98 |
| 4 | de 448.305,01 a | 0,1 | % | R$ |
|  | 44.830.500,00 |  |  | 717,29 |
| 5 | de 44.830.500,01 a | 0,02 | % | R$ |
|  | 239.096.000,00 |  |  | 36.581,69 |
| 6 de 239.096.000,01 contribuição R$em diante máxima 84.400,89 |

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 da Contribuição Confederativa será feito até o dia 30 de outubro de 2017 e terá um desconto de 10% até presente data..

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 dos e-mails:

recolhimento@sindiprom.com.br ou contato@sindiprom.com.br e também pelo telefone: (41) 3018-0708.

Parágrafo Sexto: Caso não 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 e-mail exclusivo: 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 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:

1. Ato Constitutivo: Contrato Social ou Estatuto em vigor devidamente inscrito na Junta Comercial;
2. 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;
3. Prova de Inscrição no cadastro de contribuintes, ICMS/ISS: Inscrição Estadual ou Municipal, relativo ao domicílio ou sede da empresa;
4. 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);
5. Certidão Simplificada da Junta Comercial;
6. Cópia do comprovante de recolhimento da contribuição Sindical Patronal;
7. 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:

1. Cumprimento integral desta convenção coletiva de trabalho;
2. Recolhimento de todas as taxas e contribuições aqui inseridas;
3. 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, de até 5 (cinco) membros por entidade sindical. A inobservância na presente clásula acarretará no pagamento do piso da categoria em favor do sindicato prejudicado.

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 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.

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:

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

MURILO ZANELLO MILLEO TESOUREIRO

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

FABIO BENTO AGUAYO VICE-PRESIDENTE

SINDICATO DAS EMPRESAS PROMOTORAS DE EVENTOS DO ESTADO DO PARANA

**MATERIAL DO PROFESSOR**:

**OBJETIVO PEDAGÓGICO**:

O escopo do trabalho é fazer com que o Estudante desenvolva sua primeira inicial trabalhista. Para tanto, não foram utilizadas matérias capazes de gerar reflexos salariais e, por tratar-se de contrato de trabalho inferior a 01 ano, parcelas como 13º salário e férias com 1/3 irão coincidir com o pedido de verbas rescisórias.

**COMPETÊNCIAS**:

a) **competências básicas**:

- o Estudante deverá pleitear vínculo de emprego entre seu cliente e a empresa, trabalhando com os requisitos do art. 3º da CLT. Neste ponto, há 3 caminhos:

1) pedir vínculo por período indeterminado e anotação na CTPS (ultrapassa de 90 dias, súmula 212 do TST e a Convenção Coletiva requer formalidade expressa para a confecção de contrato de experiência - Cláusula 11ª) e todas as verbas trabalhistas decorrentes, entendendo que a empregada trabalhou durante toda a vida produtiva do empregador, uma vez que sempre que havia evento (atividade-fim) era convocada ao trabalho;

2) pedir vínculo por contrato de trabalho intermitente e anotação na CTPS (arts. 443, §3º e 452-A, ambos da CLT);

3) pedir vínculo por período indeterminado e, sucessivamente, que seja reconhecido o trabalho intermitente. De qualquer forma, requer-se anotação em carteira.

- pedir o pagamento das verbas rescisórias proporcionais;

- pedir honorários advocatícios;

- inserir os requisitos básicos de uma inicial trabalhista, em especial o endereçamento correto, pedido e causa de pedir e o valor da causa.

b) **competências avançadas**:

- o Estudante poderá abordar as consequências da obrigação de fazer/não fazer quanto à anotação da CTPS de sua cliente, incluindo multa diária e/ou anotação pela Secretaria da Vara após intervalo de tempo;

- caso o Estudante opte por pedir o vínculo de emprego por prazo indeterminado, é recomendado que peça diferença do piso da categoria referente ao mês de janeiro/2018 e, como consequência, a respectiva penalidade convencional por descumprimento da observância do salário normativo.

**APLICAÇÃO DA PEÇA**:

- a peça deverá ser feita dentro da sala de aula;

- o tempo da peça é de duração de um dia de aula (04 horas), já considerando a estimativa de 60min/1h20min para a explicação de uma inicial trabalhista;

- é fundamental a utilização da ferramenta blackboard em toda a produção (disponibilidade do material e depósito da peça), para que não haja a cópia de trabalhos.

**METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO**:

- fica à critério do Professor avaliar aspectos assessórios da peça, como pedido de juros e correção monetária;

- fica à critério do Professor cobrar e avaliar cálculo de pedido/causa de pedir ou mesmo determinar que se faça referência apenas a "R$ (...)" para não identificar valor, à exemplo das provas da OAB;

- sugere-se, como correção, que as competências básicas somem até o máximo de 8,0 da nota e que as competências avançadas preencham a avaliação de 8,0 a 10,0.