

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR067202/2024  
**DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO:** 11/12/2024 ÀS 12:18  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10264.200247/2025-43  
**DATA DO PROTOCOLO:** 13/01/2025

FEDERACAO INTERESTADUAL DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE DIFUSAO CULTURAL E ARTISTICA NOS ESTADOS DO RIO GRANDE DO SUL E SANTA CATARINA, CNPJ n. 87.095.972/0001-95, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDISON COSTA MARQUES;

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DE PROMOÇÃO, ORGANIZAÇÃO E MONTAGEM DE FEIRAS, CONGRESSOS E EVENTOS DOS ESTADOS DO RIO GRANDE DO SUL E SANTA CATARINA, CNPJ n. 20.528.252/0001-03, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DANIEL JARDIM GOUDINHO;

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 novembro de 2024 a 31 de outubro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **INORGANIZADAS do Empregados em Empresas de Promoção, Organização e Montagem de Feiras, Congressos e Eventos do Plano da CNTEEC**, com abrangência territorial em **RS**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

No Estado do Rio Grande do Sul, para os integrantes das Categorias Profissionais INORGANIZADAS de Difusão Cultural e Artística (Agenciamento e de Promoção, Organização e Produção de Eventos Artístico Musicais e similares;) abrangidas pelo presente instrumento coletivo de trabalho, reajustados em 6% (seis por cento), a partir de 01 de novembro de 2024, o valor de **R\$ 1.801,55** (um mil oitocentos e um reais e cinquenta e cinco centavos) para 220h (duzentas e vinte horas) mensais ou 44h (quarenta e quatro horas) semanais.

**Parágrafo Único:** No ano seguinte, quando for reajustado o novo Piso Regional, caso haja empregados que fiquem com salário base inferior ao determinado pelo Governo do Estado RS os empregadores deverão automaticamente adimplir com o valor do Piso Regional RS (Faixa 04) até a formalização da nova Convenção Coletiva de

Trabalho, quando será aplicado reajuste salarial aos pisos da categoria e atualizados os valores aqui alinhados.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTAMENTO SALARIAL**

##### **PERCENTUAL DO REAJUSTAMENTO SALARIAL**

Os(as) empregados(as) integrantes da categoria profissional representada pelo FITEDECA/RS-SC, no Estado do Rio Grande do Sul, que percebam salário acima do piso da categoria, terão o seus salários reajustados a partir de 1º de novembro de 2024 no percentual de **6%** (seis por cento), que deverá ser aplicado sobre os salários reajustados em 31 de outubro 2024, na forma estabelecida na Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre as partes, compensados, após, todas as majorações salariais espontâneas ou coercitivas havidas no período de 01/11/2023 até 31/10/2024.

#### **CLÁUSULA QUINTA - PROPORCIONALIDADE DO REAJUSTAMENTO SALARIAL**

O reajustamento salarial devido para o empregado admitido após a data-base revisanda terá como limite o salário reajustado do empregado exercente do mesmo cargo ou função admitidos até o dia anterior a data-base revisanda. Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de entidade empregadora constituída após a data-base revisanda, será adotado o critério de proporcionalidade do reajustamento e do aumento devidos à razão de 1/12 (um doze avos) destes por mês trabalhado, contando-se como mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

#### **CLÁUSULA SEXTA - PROIBIÇÃO DE COMPENSAÇÕES**

Não será admitido como aumento espontâneo ou coercitivo as majorações salariais decorrentes de término de aprendizagem, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo ou função, estabelecimento ou de localidade, bem assim de equiparação salarial determinada por sentença judicial transitada em julgado

#### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - PRAZO DE PAGAMENTO DO SALÁRIO MENSAL E INADIMPLEMENTO**

O salário ajustado para pagamento mensal deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido. Ocorrendo atraso na data deste pagamento o empregador pagará multa em valor equivalente a 1% (um por cento) da respectiva remuneração por dia de atraso, em favor do(as) empregado(as) prejudicado(as).

#### **Salário produção ou tarefa**

#### **CLÁUSULA OITAVA - EMPREGADOS COM SALÁRIO MISTO**

Os(as) empregados(as) que percebem o pagamento dos seus salários de forma mista, ou seja, salário fixo mais comissão ou ainda, salário sob comissão, sempre assegurado o piso mínimo salarial, terão direito: Ao pagamento do repouso semanal remunerado calculado sobre o total das comissões auferidas no mês, dividido pelos dias efetivamente trabalhados e, o resultado, multiplicado pelos domingos e feriados existentes no mês; Ao pagamento das férias, 13º Salário (Gratificação de Natal), aviso prévio e demais parcelas rescisórias, efetuado com base na média das comissões pagas nos últimos 12 (doze) meses, garantida a atualização monetária das parcelas que servirão de base ao cálculo, somando-se o salário fixo do mês correspondente; Anotação na CTPS do(a) empregado(a) do percentual devido pelas comissões ajustadas.

#### **Remuneração DSR**

#### **CLÁUSULA NONA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO DOS INSTRUTORES**

O pagamento de repouso semanal remunerado dos Instrutores será feito com base no número de horas de instrução que realizarem na semana, acrescido de mais 1/6 (um sexto) por semana a título de repouso semanal remunerado. O pagamento far-

se-á mensalmente, considerando para este efeito cada mês constituído de 4,5 (quatro semanas e meia) de prestação laboral mensal.

#### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO DOS EMPREGADOS**

Ficam os empregadores autorizados a descontar de seus empregados(as), em folha de pagamento e/ou na rescisão do contrato de trabalho, os valores relativos a empréstimos – em especial aqueles contraídos com base na Medida Provisória nº 130 de 17-09-2003 e Decreto nº 4.840 de 17-09-2003 - ou adiantamentos concedidos, assistência médica através de empresas especializadas, mensalidades sociais dos associados da FITEDECA/RS-SC, telefonemas particulares, desde que tais descontos sejam autorizados por escrito pelo(a) empregado(a) e não excedam a 70% (setenta por cento) do salário básico. A qualquer tempo o empregado poderá, por escrito, tornar sem efeito esta autorização, ressalvados os débitos já contraídos inclusive na forma da Medida Provisória n.º 130 de 17-09-2003 e Decreto n.º 4.840 de 17-09-2003.

**Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO NOS PERÍODOS DE REDUÇÃO DE ATIVIDADES PARA OS INSTRUTORES**

Quando sobrevier redução das atividades em cursos livres o salário dos Instrutores, em tais períodos, será pago pelo valor da média dos últimos 12 (doze) meses, bem como o pagamento do 13º Salário.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - COMPROVANTE SALARIAL**

##### **COMPROVANTE SALARIA**

Os empregadores ficam obrigados a entregar ou disponibilizar para o empregado, no ato do pagamento de seu salário, envelope ou comprovante de pagamento salarial, a denominação das parcelas salariais pagas, bem como os respectivos descontos e o valor a ser depositado no FGTS.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO**

O(a) empregado(a) que substituir um colega de trabalho por prazo igual ou superior a 20 (vinte) dias, terá o direito de receber no período da substituição o pagamento de salário básico igual aquele percebido pelo(a) empregado(a) substituído(a) excluídas as vantagens de natureza pessoal deste.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONDIÇÕES ADVERSAS DO EMPREGADOR**

O empregador que não tiver condições temporárias de suportar os encargos decorrentes das relações de trabalho existentes poderá requerer ao SINDIPROFES-RS-SC, mediante comprovação do seu estado financeiro, a redução da jornada de trabalho dos seus empregados com proporcional redução salarial, o que será ajustado com a FITEDECA/RS-SC da respectiva base territorial através de “Convenção Coletiva de Trabalho” específica.

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

##### **13º Salário**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 13º SALÁRIO NO AUXÍLIO DOENÇA**

Os empregadores pagarão o 13º Salário (Gratificação de Natal) do respectivo exercício pelo período em que o(a) empregado(a) estiver de auxílio-doença até o limite máximo de 180 (cento e oitenta) dias, inclusive.

##### **Gratificação de Função**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CARGO EM COMISSÃO E FUNÇÃO GRATIFICADA**

O(a) empregado(a) que exercer cargo em comissão ou função gratificada por 5 (cinco) anos ininterruptos, ou por 10 (dez) anos intercalados, na mesma entidade empregadora, caso deixar de exercê-la, terá o valor desta comissão ou gratificação incorporado ao seu salário básico. Ao readquirir outra função comissionada ou gratificada, a nova comissão ou gratificação será compensada com o valor da comissão ou gratificação já incorporada ao seu salário básico. Esta vantagem fica extinta para os(as) empregados(as) que vierem a exercer cargo em comissões ou função gratificada após 1º de abril de 2003.

##### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS EM SERVIÇOS INADIÁVEIS**

Ocorrendo necessidade imperiosa, seja para fazer, face motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto ao empregador, a jornada laboral excedente será

remunerada com o adicional de 50% (cinquenta por cento) para as 2 (duas) primeiras horas e de 100% (cem por cento) para as demais, sobre o salário-hora do respectivo empregado.

#### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE/PERICULOSIDADE**

Os(as) trabalhadores(as) que laborem em locais ou em condições perigosas e/ou insalubres deverão perceber os respectivos adicionais, incumbindo-se a empresa em contratar profissional habilitado (médico do trabalho ou engenheiro do trabalho) para realizar perícia técnica, a fim de avaliar os agentes envolvidos, bem como o grau de exposição do(a) trabalhador(a). No caso de omissão da entidade empregadora é facultado a FITEDECA/RS-SC da respectiva base territorial exercer o direito facultado no parágrafo 1º e 2º do artigo 195 da CLT.

#### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - QUEBRA DE CAIXA**

O(a) empregado(a) que exercer única e exclusivamente o cargo ou função de caixa, receberá juntamente com o pagamento do salário mensal, à título de quebra de caixa, a quantia equivalente a 10% (dez por cento) sobre o respectivo salário básico. Fica ressalvado o direito do(a) empregado(a) que já receber este adicional em percentual ou valor superior ao ora ajustado.

#### **Prêmios**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DIA DO TRABALHADOR ENTID CULT, RECREAT E CONEXAS (LEI 14.517/2023)**

Fica garantido a todos os Trabalhadores que trabalharem durante o mês de maio de 2025, em homenagem ao “**Dia do Trabalhador em Entidades Culturais, Recreativas e Conexas**”, o pagamento de valor equivalente a 01 (um) dia de salário, a ser satisfeito junto com o salário do mês. A indenização ora estabelecida não integra o salário para qualquer efeito legal.

**Parágrafo Único** - Fica assegurado que o valor referido para a base do cálculo não poderá ser inferior ao salário CONTRATUAL.

#### **Ajuda de Custo**

## CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AJUDA DE CUSTO PARA DESLOCAMENTO

As empresas poderão converter em espécie o valor pago de vale transporte para realizarem suas rotas.

**Parágrafo Primeiro** - A ajuda de custo não tem natureza salarial, não se integrando a remuneração do empregado.

### Auxílio Alimentação

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - VALE REFEIÇÃO

As empresas obrigam-se a fornecerem aos seus empregados, vale ou ticket refeição/alimentação instituído pelo Programa de Alimentação do Trabalhador/ PAT (Lei 6.321/76), na quantidade de um por dia de trabalho efetivo, no valor mínimo de **R\$ 32,00** (trinta e dois reais), não integrando o salário nominal, para qualquer fim, nem sendo esta indenização computável para efeitos salariais ou previdenciários.

**Parágrafo Primeiro:** o percentual de reajuste do valor do vale-refeição será de 6% (cinco por cento) sobre o valor pago pelo empregador em 31/10/2024, resultando no valor de **R\$ 32,00** (trinta e dois reais) nas seguintes condições:

a) As empresas que já tenham concedido reajuste espontâneo entre 01/11/2023 e 31/10/2024, inclusive, no entanto, em valor inferior de aumento, deverão somente complementar o reajuste espontâneo com o percentual restante, atingindo, assim, o percentual ora estipulado;

b) Estão isentas do reajuste as empresas que concedem o benefício em valor igual ou superior aos **R\$ 32,00** (trinta e dois reais) por dia de trabalho.

**Parágrafo Segundo:** as partes acordam que o benefício de Vale Refeição não possui natureza salarial.

**Parágrafo Terceiro:** as empresas que, mantenham em suas instalações refeitórios coletivos destinados à alimentação de seus empregados e forneçam uma refeição diária a cada um deles, estão dispensadas do cumprimento da presente cláusula.

### Auxílio Transporte

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE**

A obrigação patronal estabelecida pela Lei n.º 7.418 de 16-12-19865 que “Institui o Vale-Transporte e dá Outras Providências” e seu regulamento aprovado pelo Decreto n.º 95.247, de 17-11-1987, instituindo a obrigação no fornecimento de vale-transporte no sistema de transporte público urbano ou intermunicipal e/ou interestadual, com características semelhantes aos urbanos, no sentido de subsidiar o deslocamento do empregado no trajeto residência-trabalho e vice-versa mediante prévia informação do empregado do seu endereço residencial, os serviços e meios de transporte no seu deslocamento da residência-trabalho e vice-versa, o que será obrigatoriamente renovado anualmente pelo empregado. O fornecimento do vale-transporte não tem natureza salarial e nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, também não se constituindo em base de incidência da contribuição previdenciária e ao FGTS. Os(as) empregados(as) participarão do custeio do vale-transporte com o percentual de 6% (seis por cento) do respectivo salário básico cumprindo ao empregador o pagamento do valor excedente. Os valores eventualmente pagos em excesso pelo empregador a título de vale-transporte, nos casos de demissão e férias, poderão ser compensados no ato da quitação ou por ocasião do pagamento salarial do trabalhador, desde que a compensação seja operada no mês imediatamente subsequente ao excesso, ou, ainda, no ato da rescisão, na hipótese de este ocorrer no mês seguinte ao do sobejo. É assegurado ao empregado(a) não se habilitar ao benefício do vale-transporte no caso do percentual de 6% (seis por cento) sobre o seu salário básico se caracterizar como mais oneroso do que o pagamento direto do transporte coletivo público nas suas locomoções residência-trabalho e vice-versa. Considerando as alterações estabelecidas pelas Administrações Municipais no sistema de vale-transporte com a adoção de cartões pessoais é facultado aos empregadores pagá-lo em espécie juntamente com o salário do mês que antecede a sua utilização, sem que isso caracterize salário “*in natura*”.

### **Auxílio Creche**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CRECHE PARA OS FILHOS DAS EMPREGADAS**

O empregador, onde trabalharem 30 (trinta) ou mais empregadas, adotará o sistema de reembolso-creche, cobrindo integralmente as despesas efetuadas com o pagamento de creche de livre escolha da empregada mãe, pelo menos até 06 (seis) meses de idade da criança. Esta indenização será efetuada mediante a comprovação de matrícula, valores devidos e frequência na creche. Fica excluído o empregador que mantenha convenio com creche próxima do local de trabalho ou que possua creche própria.

### **Outros Auxílios**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - SEGURO DE VIDA**

As empresas independentemente do número de empregados, patrocinarão o seguro de vida e de invalidez por acidente, em grupo, em favor de seus empregados, sem ônus para estes, contemplando inclusive assistência funeral, tendo como beneficiários aqueles que tiverem condição legal para tanto, sendo o prêmio do seguro de vida não inferior ao equivalente a 24 (vinte e quatro) vezes o valor do piso salarial estabelecido nesta convenção, devendo o empregador deixar à disposição aos seus empregados, cópia da apólice de seguro, sob pena de não fazendo o seguro, responder e suportar a indenização equivalente.

**Parágrafo único** - Os prestadores de serviços em geral, incluindo, mas não se limitando aos MEI - Micro Empreendedor individual e Prestador de serviço Pessoa Jurídica (PJ) deverão apresentar aos Promotores/Organizadores de eventos de qualquer natureza, a respectiva apólice de seguro de vida.

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

#### **Normas para Admissão/Contratação**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL**

O pagamento dos salários e demais verbas devidas pela rescisão do contrato de trabalho será efetuado:

Até o 1º (primeiro) dia útil imediato ao término do contrato no caso do aviso prévio trabalhado.

Até o 10º (décimo) dia, contado do dia seguinte a data do aviso prévio indenizado, considerando que se o último dia do prazo recair em dia não útil, poderá ser postergado até o próximo dia útil.

Quando o aviso prévio for cumprido parcialmente, o prazo para pagamento das verbas rescisórias ao empregado será de 10 (dez) dias contados a partir da dispensa expressa de cumprimento do aviso prévio, salvo de o termo final do aviso ocorrer primeiramente.

No caso de o empregador não pagar as verbas rescisórias, nos prazos acima estabelecidos, pagará multa equivalente a 1 (um) salário mensal do empregado até o 30º (trigésimo) dia do vencimento da obrigação;

Após o 31º (trigésimo primeiro) dia esta multa será acrescida em valor equivalente a 1 (um) dia de salário do(a) empregado(a), multiplicada pelos dias vencidos, até a data do efetivo pagamento destas obrigações.

O empregador não responderá pela multa estabelecida no caso do pagamento não se realizar por culpa do(a) próprio(a) empregado(a), bem como erro de cálculo da rescisão não caracteriza inadimplência.

O empregador deverá obrigatoriamente realizar a homologação da rescisão junto a FITEDECA/RS-SC, quando for o caso, dentro do prazo máximo de 45 dias da data da dispensa, oportunidade em que deve entregar ao empregado os documentos relacionados no presente instrumento.

Sem prejuízo do estabelecido nas cláusulas anteriores a multa devida será compensada com aquela estabelecida no parágrafo 8º do art. 477 da CLT.

## **PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL**

O pagamento da rescisão contratual poderá ser operada, a escolha do empregador, em dinheiro no ato da homologação e na presença do representante sindical ou, ainda, é facultada a comprovação do pagamento por meio de ordem bancária de pagamento, ordem bancária de crédito, transferência eletrônica disponível ou depósito bancário em conta corrente do(a) empregado(a), desde que comprovada a compensação bancária, sendo inadmitido o depósito por envelope sem o devido acompanhamento do extrato bancário do trabalhador. É facultada, ainda, a utilização da conta não movimentável (conta salário), prevista na Resolução nº 3.402, do Banco Central do Brasil.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA E SALÁRIOS – INSS**

No ato do pagamento das verbas rescisórias o empregador deverá entregar para o empregado, quando por ele expressamente solicitado com antecedência de 24h (vinte e quatro horas), a relação de seus salários relativos ao período de até 36 (trinta e seis) meses trabalhados, para fins da seguridade social.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ANOTAÇÃO DO AVISO PRÉVIO NA CTPS**

Quando o aviso prévio for indenizado, por força da Instrução Normativa nº 15/2010 do MTE, o último dia da data projetada do aviso deve ser anotada na página relativa ao Contrato de Trabalho; e nas anotações gerais deve ser registrada a data do último dia efetivamente trabalhado. O período referente ao aviso prévio, inclusive quando indenizado, integra o tempo de serviço para todos efeitos legais.

## **Desligamento/Demissão**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL ANTERIOR A DATA BASE**

O(a) empregado(a) dispensado(a) sem justa causa no período de 30 (trinta) dias que anteceder a data-base de 1.º de abril de cada exercício terá o direito de receber o pagamento de indenização adicional equivalente a remuneração mensal. Para efeitos do presente artigo, cumpre esclarecer que o aviso prévio trabalhado e/ou indenizado projetam o contrato por mais 30 (trinta) dias, conforme súmula nº 182 do TST, sendo devido ao empregado(a) todos os direitos advindos desta projeção, considerando, ainda, que a contagem do prazo fixado se inicia no término do aviso prévio.

#### **Aviso Prévio**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CARTA AVISO DA RESCISÃO CONTRATUAL – AVISO PRÉVIO**

Sempre que a rescisão do contrato de trabalho for de iniciativa do empregador este fica obrigado a entregar para o(a) empregado(a), mediante recibo, carta do aviso prévio comunicando: A rescisão do contrato de trabalho sem justa causa ou se por justa causa em cuja hipótese deverá indicar o (s) motivo (s), sob pena desta se converter em despedida imotivada; Dispensa do cumprimento do aviso prévio; Cumprimento do aviso prévio e o horário do seu cumprimento; Local, data e horário do pagamento das parcelas rescisórias; Entrega da CTPS para atualização com contrarrecibo. No caso do(a) empregado(a) recusar-se a dar recibo ao empregador na segunda via do aviso prévio ou não comparecer na entidade, o fato será atestado por 2 (duas) testemunhas ou, não comparecer no sindicato profissional para assinar a rescisão contratual, o fato deverá ser atestado pelo sindicato profissional para elidir qualquer pena.

#### **Contrato a Tempo Parcial**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATOS INTERMITENTES**

As empresas que necessitarem implantar os contratos intermitentes, de tele jornadas ou home office, deverão firmar Acordo Coletivo com o FIDETECA.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO**

As empregadoras que tiverem interesse na contratação de trabalho por prazo determinado na forma das disposições legais da Lei n.º 9.601, de 21/01/98 e do Decreto n.º 2.490, de 04/02/98, deverão, individualmente, encaminhar pedido para o SINDIPROFES-RS-SC, instruído com a documentação exigida no respectivo Decreto, para negociação com a FITEDECA/R-S-SC da respectiva base-territorial, a fim de ser ajustada “Convenção Coletiva de Trabalho” para cada empregadora.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PROGRAMA DE ADOLESCENTE APRENDIZ**

As entidades da categoria econômica que mantenham programas próprios ou conveniados com vistas à orientação e formação profissional de adolescentes a partir de 14 (catorze) anos de idade completos e até aos 24 (vinte e quatro) anos de idade, poderão ser contratados para a prestação laboral, recebendo em contraprestação o pagamento do salário mínimo vigente, o qual será reajustado, automaticamente, sempre que o Governo Federal o majorar. Os(as) empregados(as) admitidos(as) neste programa ficam excluídos das majorações (reajustamentos ou aumentos) determinados para os demais empregados(as) da categoria profissional em geral.

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

##### **Plano de Cargos e Salários**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

A adoção, revisão e/ou modificação de Planos de Cargos e Salários pelo empregador terá a participação dos(as) empregados(as) através de 1 (um) delegado eleito especialmente para tal fim em Assembleia Geral promovida pela FITEDECA/R-S-SC.

##### **Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PROGRAMA DE INCENTIVO AO ESTUDO**

As entidades empregadoras são estimuladas, segundo princípios desta “Convenção Coletiva de Trabalho”, a viabilizarem para os seus empregados a educação em estabelecimentos de ensino próprio ou de terceiros, mediante o pagamento dos valores relativos à matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático, valores estes que não serão considerados como salário utilidade ou “*in natura*” para quais efeitos legais, inclusive para recolhimentos ao FGTS e Previdência Social, segundo literal disposição da Lei n.º 10.243 de 19 de junho de 2001 (DOU de 26-06-2001) que acrescentou novas disposições no art. 458 da CLT.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO**

Os(as) empregados(as) poderão realizar cursos de aperfeiçoamento e formação, sem prejuízo salarial, visando o aprimoramento do trabalho que executam no emprego, desde que dispensado para tanto pelo respectivo empregador. O fato de o empregador dispensar o(a) empregado(a) durante turno laboral e o curso se estender além deste horário, não importará em qualquer obrigação para o empregador.

#### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

A empregada gestante tem assegurada a estabilidade provisória no emprego desde a confirmação da gravidez e até 5 (cinco) meses após o parto. A entidade empregadora fica autorizada, no ato da demissão, mediante autorização expressa da empregada demitida, a realizar exame de gravidez junto com o exame demissional.

#### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE NA PRÉ-APOSENTADORIA**

O(a) empregado(a) que contar mais de 1 (um) ano no emprego e que comunicar ao seu empregador, obrigatoriamente, por escrito, que falta 1 (um) ano para implementar a sua aposentadoria por tempo de serviço, por idade ou especial, não poderá ser demitido, salvo se cometer falta grave, a qual será suscetível de apreciação judicial mediante inquérito. Perderá este direito o empregado que comunicar sua intenção e não a concretizar no prazo estipulado.

#### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTROLE DA JORNADA**

O empregado e empregador poderão estabelecer, livremente, mecanismos de controle de jornada de trabalho, desde que confiáveis, em especial para serviços externos, diferentes daqueles determinados pelo Ministério do Trabalho.

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

## **Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO, REMUNERAÇÃO E BANCO DE HORAS**

Os empregadores ficam autorizados a prorrogar a duração normal da jornada de trabalho em mais 2h (duas horas) suplementares diárias, sem pagamento de acréscimo do adicional de horas extras, cujo excesso em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia. A jornada de trabalho incluída no banco de horas deve ser compensada no período máximo de 360 (trezentos e sessenta) dias, devendo ser adimplida ao empregado(a) no término de tal prazo na razão do valor da hora normal acrescida do adicional de 50% (cinquenta por cento). O sistema de jornada acima estabelecido (Banco de Horas) deverá estar disponível ao controle e fiscalização pelo respectivo empregado. Sendo a prestação laboral devida em atividade insalubre a presente prorrogação com compensação de jornada de trabalho dispensa a prévia verificação ou inspeção da autoridade competente em matéria de higiene e segurança do trabalho. É facultado aos empregadores adotarem o sistema da jornada de 12h (doze horas) de trabalho, com intervalo intrajornada de 1h (uma hora) para alimentação e repouso, o qual já estará nesta computado, por 36h (trinta e seis horas) de descanso, respeitado o limite de 44h (quarenta e quatro horas) semanais e o gozo do repouso semanal remunerado coincidente com um domingo por mês, para os homens e dois domingos para as mulheres. Nesta hipótese não haverá incidência do pagamento do adicional de horas extras. Os(as) empregados(as) horistas, seja qual for a quantidade de horas contratadas, receberão o repouso semanal remunerado na razão de 1/6 (um sexto) do valor adimplido a título de horas efetivamente laboradas. Fica proibida a prorrogação da jornada de trabalho do empregado(a) estudante que comprovando a sua situação escolar, manifestar, por escrito, o seu desinteresse na referida prorrogação. Na contratação de instrutores e empregados(as) que residam no local de trabalho, os intervalos entre um horário de instrução e outro(s) poderão ser fixados com intervalos que atendam as necessidades de horário de cada grupo, não se considerando tais intervalos como períodos de tempo à disposição do empregador. Havendo rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da entidade empregadora e sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma acima estabelecida, o trabalhador(a) terá o direito de receber o pagamento das horas excedentes às 8h (oito horas) diárias não compensadas, acrescidas do adicional de horas extras de 50% (cinquenta por cento) devidos na data da rescisão do contrato de trabalho. No caso de o trabalhador encontrar-se em débito com a jornada e pedir demissão, antes do fechamento do período, as horas não trabalhadas serão descontadas das verbas a que o(a) empregado(a) tiver direito na rescisão.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DO TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS**

As empresas ficam autorizadas a trabalhar aos domingos e feriados, desde que tenham autorização prévia dos sindicatos patronal SINDIPROFES/RS-SC e profissional FITEDECA/RS-SC, mediante realização de acordo coletivo autorizando o trabalho aos domingos e feriados. Caso haja o descumprimento desta regra, as empresas pagarão aos sindicatos patronal e profissional, o percentual de 15% da folha de pagamento mensal de cada empresa, por dia de descumprimento.

#### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - RELATÓRIO DE CONTROLE DE JORNADA**

A empresa, a cada mês, quando do pagamento dos salários, entregará ao empregado um relatório das horas trabalhadas, no qual será assinalado o débito/crédito do empregado, salvo se existir uma outra modalidade de controle de jornada confiável.

#### **Faltas**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FALTAS JUSTIFICADAS**

#### **ATESTADOS MÉDICOS E/OU ODONTOLÓGICOS**

Os atestados médicos ou odontológicos, emitidos pelo SUS, pela área médica/odontológica da FITEDECA/RS-SC, bem como aqueles emitidos por profissionais de empresas médicas/odontológicas que mantêm convênio com as entidades empregadoras, são considerados válidos para justificar a ausência do(a) empregado(a) ao trabalho.

#### **EXAMES ESCOLARES**

São consideradas faltas justificadas aquelas decorrentes de exames ou provas obrigatórias que coincidirem com o horário de trabalho do(a) empregado(a), desde que realizadas em cursos oficiais ou oficializados, mediante prévio comunicado por escrito ao empregador, com antecedência mínima de 24h (vinte e quatro horas) e, no prazo de 72h (setenta e duas horas), comprovadas através de atestado expedido pelo respectivo estabelecimento de ensino.

#### **FALTAS JUSTIFICADAS (DIVERSAS)**

São consideradas faltas justificadas e não sujeitas a desconto aquelas abaixo relacionadas, mediante comunicado ao empregador, o qual deve ser realizado,

impreterivelmente, até o prazo de 72h (setenta e duas horas) após o retorno ao trabalho:

<b>MOTIVOS</b>	<b>Nº de dias</b>
Falecimento de cônjuge, pais, filhos e irmãos	2 dias corridos
Casamento	3 dias corridos
Nascimento de filho (Para o pai)	5 dias corridos
Levar filho (até 06 anos) ao médico	1 dia por semestre
Doação de sangue	1 dia por ano
Alistamento militar e eleitoral	1 dia
Falecimento de familiares (avós e sogros)	1 dia
Doença	segundo atestado médico
Acidente do Trabalho (Guia CAT)	segundo atestado médico
Comparecimento em Juízo	segundo comprovante emitido pelo Juízo
Vestibular e exames escolares	nos dias de provas

A Terça-Feira de Carnaval é considerada feriado nacional.

#### **Férias e Licenças**

##### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - INICIO DAS FÉRIAS**

O empregador deverá comunicar por início das férias, coletivas ou individuais, com antecedência mínima de 30 dias da data de seu início, não podendo coincidir com o sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal, aplicável inclusive para os empregados que trabalham em regime de escala, à exceção dos(as) empregados(as) cuja jornada contratada coincida com os dias acima referidos.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS DE EMPREGADOS COM MENOS DE 1 ANO**

As empresas que concederem férias coletivas aos seus empregados(as), contratados(as) há menos de 12 (doze) meses, oportunizarão a eles o gozo, tão somente, de férias proporcionais acrescida do terço constitucional, iniciando-se, então, novo período aquisitivo, conforme disposto no art. 140 da CLT.

## **Remuneração de Férias**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - FERIAS PROPORCIONAIS ANTERIORMENTE AO PRIMEIRO ANO DE TRABALHO**

O(a) empregado(a) que não tenha completado 1 (um) ano de trabalho na entidade empregadora, receberá quando de sua demissão sem justa causa ou quando pedir demissão, o pagamento de férias proporcionais acrescidas de 1/3 (um terço) constitucional.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - SALÁRIO DOS DIAS ANTERIORES AO PAGAMENTO DAS FÉRIAS**

Quando o(a) empregado(a) entrar em gozo de férias, mesmo que em período igual ou superior a 20 (vinte) dias, receberá juntamente com o pagamento do respectivo período de férias o salário dos dias anteriormente trabalhados, ressalvando-se os descontos legais e inerentes ao pagamento das verbas salariais.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PAGAMENTO DAS FÉRIAS PARA OS INSTRUTORES**

O salário das férias dos Instrutores será calculado pela média do período aquisitivo.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - UNIFORME**

Se exigido o uso de uniforme no trabalho este será fornecido e pago pelo empregador não sendo considerado como salário utilidade. A higiene e conservação é encargo do(a) empregado(a), que o devolverá no ato da rescisão do contrato de trabalho no estado em que esteja, sem qualquer ônus para o empregado.

**CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ELEIÇÕES DA CIPA**

O empregador deverá comunicar a FITEDECA/RS-SC, em cuja base territorial tiver a sua sede, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, a data da realização das

eleições para a administração da "Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA", para que a FITEDECA/RS-SC motive os seus associados à dela participarem.

### **Relações Sindicais**

#### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - LIVRE ACESSO DO SINDICATO**

Fica assegurado aos representantes legais dos sindicatos – FITEDECA/RS-SC e SINDIPROFES/RS-SC, ou quem este delegar, livre acesso a todas as dependências de feiras, congressos e eventos em geral, realizados no Estado do Rio Grande do Sul.

### **Representante Sindical**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DIRETORES DA FITEDECA/RS-SC**

Serão dispensados da assinatura ou registro de frequência ao trabalho os diretores da FITEDECA/RS-SC quando se afastarem para atender obrigações inerentes ao exercício do mandato sindical, sem prejuízo do salário ou do tempo de serviço, mediante comprovação no prazo de 48h (quarenta e oito horas) após o retorno ao trabalho.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DELEGADO SINDICAL**

Os associados da FITEDECA/RS-SC em entidade empregadora que contar com 30 (trinta) ou mais empregados elegerão dentre si, em processo realizado pelo respectiva FITEDECA/RS-SC, 1 (um) delegado sindical por Empregador, o qual terá mandato de 1 (um) ano a contar da sua eleição e posse, e estabilidade provisória no emprego por mais 1 (um) ano após o término do mandato, desde que comunicado por escrito pela FITEDECA/RS-SC à entidade empregadora, no prazo de 7 (sete) dias úteis após a eleição e posse.

### **Acesso a Informações da Empresa**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PRAZO PARA ENTREGA DA RAIS AOS SINDICATOS**

O empregador deverá fornecer a FITEDECA/RS-SC da base territorial em que tenha sede e ao SINDIPROFES-RS-SC, cópia da "RAIS - Relação Anual de Informações

Sociais", até 30 (trinta) dias após o prazo legal de entrega deste documento, para fins de controle e estudo das categorias que os respectivos sindicatos representam. O inadimplemento desta obrigação acarretará multa no valor equivalente a 2% (dois por cento) do total da folha de pagamento dos salários pagos no mês de fevereiro anterior a vigência desta Convenção, para os respectivos Sindicatos.

### Contribuições Sindicais

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - COTA DE CUSTEIO SINDICAL

As empresas procederão ao desconto dos empregados associados ou não, em folha de pagamento, em favor da FITEDECA/RS-SC, a título de cota de custeio da seguinte forma:

- a) 1 (um) dia de trabalho, do salário bruto, no mês de dezembro 2024 devendo ser repassado a FITEDECA/RS-SC até o dia 10 (dez) de janeiro de 2025.
- b) 1 (um) dia de trabalho, do salário bruto, no mês de janeiro de 2025, devendo ser repassado a FITEDECA/RS-SC até o dia 10 (dez) de fevereiro de 2025.

**Parágrafo Primeiro** - O presente desconto foi aprovado pelo Conselho de Representantes da FITEDECA/RS-SC em Assembleia Geral Extraordinária, realizada em 07/11/2024. O referido desconto tem amparo na CLT art. 511, Súmula 86 do TRT 4ª Região de 21 de maio de 2016, Orientação nº 20/2022 da CONALIS e Decisão do Supremo Tribunal Federal/STF (ARE 1018459).

**Parágrafo Primeiro** - O valor do desconto deverá ser depositado "exclusivamente" em agencia bancaria constante da guia respectiva, em modelo padrão ([www.fitedecarssc.org.br](http://www.fitedecarssc.org.br)) estabelecido pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Educação e Cultura/CNTEEC.

**Parágrafo Segundo** – A Cota de Custeio Sindical não poderá ser recolhida diretamente nos caixas da Federação, sob pena de a empresa arcar com o pagamento dobrado do valor devido a CNTEEC.

**Parágrafo Terceiro** – O compartilhamento do total da contribuição será efetuado na proporção de **97%** (noventa e sete por cento) para a Federação dos Trabalhadores e **3%** (três por cento) para a Confederação dos Trabalhadores.

**Parágrafo Quarto** – O valor da Cota de Custeio Sindical reverterá em prol das campanhas salariais e manutenção do custeio financeiro do Plano do Sistema Confederativo.

**Parágrafo Quinto** – O Recolhimento fora de prazo mencionado nesta cláusula será acrescido de multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 2% (dois por cento) ocorrerão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês sobre o valor principal.

**Parágrafo terceiro:** Quaisquer dúvidas, divergências, controvérsias, esclarecimentos ou litígios, seja qual for a sua natureza, inclusive de ordem econômica, administrativa ou judicial, a respeito da contribuição prevista nesta cláusula deverão ser tratados direta e exclusivamente com o Sindicato dos Trabalhadores único beneficiário da aludida contribuição, o que assume toda e qualquer responsabilidade pela mesma, estando isento o Sindicato Patronal signatário da presente Convenção, bem como as empresas por ele representadas, de qualquer parcela desta responsabilidade.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL – PATRONAL**

Os recolhimentos das Contribuições Negocial devida ao Sindicato Patronal Conveniente serão efetuados por PIX na Caixa Econômica Federal (para quitar a Contribuição Assistencial Negocial Empresarial com Pix). Digite a chave CNPJ (20.528.252/0001-03), coloque o valor conforme a tabela abaixo e identifique no campo de descrição, o nome e CNPJ de sua empresa), guias próprias e boletos fornecidos pelo SINDIPROFES/RS-SC, devendo ser enviado o comprovante para o e-mail (sindiprofes.contribuicao@gmail.com).

**Parágrafo primeiro:** CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL – SINDIPROFES-RS/SC– Os empregadores ficam obrigados a recolher para o SINDIPROFES-RS/SC, às suas expensas, a quantia correspondente a tabela que segue abaixo, já reajustada pela presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo segundo:** A quantia resultante desta obrigação deverá ser recolhida ao SINDIPROFES/RS-SC em uma única parcela, já no mês da implantação da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo terceiro:** O empregador que deixar de proceder os recolhimentos das Contribuições Negocial, devidas ao SINDIPROFES/RS-SC nos prazos fixados, pagará, além do valor devido, juros de 1% (um por cento) ao mês, correção pelo IGP-

M, e multa em quantia equivalente a 10% (dez por cento) sobre o valor total devido em favor do SINDIPROFES/RS-SC.

**Parágrafo quarto:** O envio do comprovante de pagamento é ônus da empresa, podendo ser realizado por e-mail (sindiprofes.contribuicao@gmail.com).

**Parágrafo quinto:** Os comprovantes enviados por e-mail somente terão valor após o recebimento de e-mail de leitura ou confirmatório de recebimento nos termos da Lei dos atos eletrônicos.

**Parágrafo sexto:** A Nota Técnica CONALIS nº 09 de 2024, emitida pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), adota uma posição clara de defesa da legitimidade das contribuições assistenciais estabelecidas em acordos ou convenções coletivas de trabalho.

<b>FAIXAS DE RECOLHIMENTO / PORTE</b>	<b>VALORES</b>
EMPRESAS DE GRANDE PORTE - (Empresas com faturamento anual acima de R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais).	R\$ 3.000,00
EPP - EMPRESAS DE PEQUENO PORTE – (Empresas com faturamento anual de R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) até R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais).	R\$ 810,00
ME - MICROEMPRESAS - (Empresas com faturamento anual de até R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais).	R\$ 585,00
MEI – MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL - (Empresas com faturamento anual de até 81.000,00 (Oitenta e um mil reais).	R\$ 243,00
CENTRO DE EVENTOS PÚBLICOS OU PRIVADOS	R\$ 2.000,00

**Parágrafo sétimo:** Para o SINDIPROFES/RS-SC, o recolhimento deve ser feito até o dia 10 (dez) de janeiro de 2025, conforme tabela acima, segundo a base territorial da representação do SINDIPROFES/RS-SC;

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIB P/ CAPACIT PROFISSIONAL - CONTRATOS DE TRABALHADORES ESTRANGEIROS**

Quando da contratação de trabalhadores de empresas de Agenciamento e de Promoção, Organização e Produção de Eventos Artístico Musicais e similares (PORTARIA Nº 656, DE 22 DE AGOSTO DE 2018, domiciliado no exterior, a (s) empresa (s) contratante (s) deverá recolher à FITEDECA-RS/SC, a importância equivalente a 5% (cinco por cento) do valor total de cada contrato individual, a título de contribuição para manutenção e capacitação profissional dos membros da categoria profissional.

**Parágrafo primeiro:** O total do valor recolhido deverá ser partilhado, entre os convenientes, da seguinte forma:

FITEDECA-RS/SC – 2% (dois por cento) do total do valor recolhido;  
SINDIPROFES/RS – 2% (dois por cento) do total do valor recolhido;  
CNTEEC - 1% (um por cento) do total recolhido

**Parágrafo segundo** – Os valores pagos pelos contratantes deverão ser recolhidos aos cofres da FITEDECA-RS/SC, SINDIPROFES/RS e CNTEEC até dez (dez) dias antes da apresentação artística ou musical (sob as penas do art.600 da CLT) mediante depósito na conta corrente da:

FITEDECA-RS/SC (Caixa Econômica Federal (104), Agência 0451, Operação 003, Conta Corrente 453-4, CNPJ 87.095.972/0001-95).

SINDIPROFES/RS-SC (Caixa Econômica Federal, chave PIX CNPJ nº 20.528.252/0001-03).

**Parágrafo terceiro:** O depósito deverá ser acompanhado de cópia do contrato, onde conste o nome, função, data do espetáculo, ou outro documento hábil que identifique o número de contratados.

**Parágrafo quarto:** As partes convenientes se comprometem a realizar cursos de aperfeiçoamento, capacitação e formação profissional, aos membros da categoria profissional.

#### Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ASSISTENCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

No ato do pagamento das verbas rescisórias, o empregador deverá entregar, para ter direito a assistência sindical, os seguintes documentos: Carta de Preposto com poderes específicos para representar a empresa no ato da homologação; Apresentação da carta-aviso (aviso prévio); Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, em 5 vias, segundo o modelo de TRCT previsto no anexo I da portaria nº 1621 de 14 de julho de 2010 da MTE (HOMOLOGNET), obrigatória a partir de 01/01/2011, sob pena de não ser realizado o ato de assistência; Ficha ou Livro de Registro de Empregados devidamente atualizado; Guias de Recolhimentos (GR) do FGTS e de Contribuição Social, prevista no art. 1º, da Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001, devidos na vigência do contrato de trabalho; Comprovante de pagamento, na rescisão sem justa causa, da indenização do FGTS, na alíquota de 40% (quarenta por cento), e da Contribuição Social, na alíquota de 10% (dez por cento), incidentes sobre o montante de todos os depósitos de FGTS devidos na vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros remuneratórios, não se deduzindo, para o cálculo, saques ocorridos; Relação de Empregados (RE) e o extrato do FGTS atualizado; CTPS do empregado devidamente atualizada; Seguro-desemprego - CD; Exame médico demissional na forma do inciso 7.1, da NR-7 - Exame Médico, com a redação dada pela Portaria n.º SSMT 12, de 06.06.83 (Portaria n.º 3214 de 08.06.78) e Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP do empregado exposto e/ou sujeito a agentes nocivos, químicos, físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou a integridade física, para fins de concessão de aposentadoria especial, segundo determinação da Instrução Normativa INSS/DC nº 78, de 16/07/2002 (DOU de 18/07/02), art. 188, inciso VI; Será obrigatória a apresentação da “Chave de Conectividade”, atualizada, relativa ao FGTS, fornecida pela Caixa Econômica Federal. No caso do(a) empregado(a) receber remuneração variável (horas extras, adicional noturno, comissões, etc.), o empregador deverá elaborar no verso do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, no mínimo em 3 (três) vias, demonstrativo

destas parcelas pagas nos últimos 12 (doze) meses para demonstrar o cálculo das integrações feitas no salário do(a) empregado(a).

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - EXCEÇÃO DA REPRESENTAÇÃO**

A presente norma coletiva se aplica aos integrantes das Categorias Profissionais de Difusão Cultural e Artística (Agenciamento e de Promoção, Organização e Produção de Eventos Artístico Musicais e similares) que laborem junto à categoria econômica das Empresas de Promoção, Organização e Montagem de Feiras, Congressos e Eventos no Rio Grande do Sul.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

Fica reconhecida a legitimidade processual das entidades sindical profissional e patronal perante a Justiça do Trabalho, para ajuizamento de ações de cumprimento, independentemente de relação de empregados ou de autorização ou mandado dos mesmos, em relação a quaisquer das cláusulas desta Convenção.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - COMISSÃO PARITÁRIA DE FISCALIZAÇÃO**

As partes deverão constituir a Comissão de Fiscalização, a ser integrada de forma paritária, sendo 3 (três) membros titulares e 3 (três) membros suplentes da FIDETECA/RS, bem como 3 (três) membros titulares e 3 (três) membros suplentes do SINDIPROFES/RS-SC.

**Parágrafo primeiro:** Os presidentes do FIDETECA/RS e do SINDIPROFES/RS-SC serão membros natos.

**Parágrafo segundo:** A Comissão de fiscalização terá a incumbência e missão de fiscalizar feiras e eventos com o objetivo de assegurar o cumprimento dos procedimentos que preservem a segurança do trabalhador e visitantes nas feiras e eventos.

Parágrafo terceiro: – A Comissão, após instituída, deverá elaborar o Regulamento da Comissão fixando seus objetivos e normas de atuação, no prazo de 90 dias, regulamento esse que deverá ser amplamente divulgada por todos os meios disponíveis.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - LIVRE ACESSO**

Fica assegurado aos representantes legais dos sindicatos – FITEDECA/RS-SC e SINDIPROFES, ou quem este delegar, livre acesso a todas as dependências de feiras, congressos e eventos em geral, sem a cobrança de ingressos, bilheteria, etc..., realizados no Estado do Rio Grande do Sul.

#### **Disposições Gerais**

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - MANUTENÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO ANTERIORES**

Todas as condições de trabalho estabelecidas em Atos Normativos anteriores e que não tenham sido reproduzidas, são ratificadas e mantidas, sendo vedado ao empregador extinguir ou reduzir vantagens que vêm concedendo aos seus empregados excetuadas as novas composições estabelecidas nesta Convenção.

##### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - PRORROGAÇÃO - ULTRATIVIDADE**

Com a finalidade de garantir segurança jurídica a todas as partes envolvidas na presente negociação, todas as cláusulas normativas aqui previstas prorrogadas até que nova convenção coletiva de trabalho seja firmada, ou que haja julgamento de eventual dissídio coletivo de natureza jurídica e/ou econômica, independentemente do prazo final da vigência da presente norma coletiva.

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DIREITOS E DEVERES**

Além das cláusulas constantes da presente Convenção Coletiva de Trabalho, os demais direitos e deveres individuais e coletivos das partes Convenientes e representadas, são aqueles regidos pela Constituição Federal, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e legislação complementar.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DO TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS**

As partes convenientes, por si e por seus colaboradores e/ou assessores, e as empresas ora representadas, atuarão em conformidade com a Legislação vigente sobre Proteção de Dados Pessoais e as determinações de órgãos reguladores/fiscalizadores sobre a matéria, em especial a Lei 13.709/2018.

**Parágrafo primeiro:** Os dados pessoais dos obreiros não poderão ser revelados a terceiros, com exceção da prévia autorização por escrito do titular, todavia, fica desde já autorizado o trânsito dos dados internamente em todos os setores das empresas ora representadas, assim como a informação de dados à entidade sindical de classe, quando esta formalmente solicitar à empregadora, desde que a finalidade seja fiscalizar o cumprimento da presente norma coletiva.

**Parágrafo segundo:** O titular dos dados, manifesta de forma informada, livre, expressa e consciente, no sentido de autorizar seu empregador a realizar o tratamento dos Dados Pessoais para as finalidades e de acordo com as condições aqui estabelecidas, nos termos do artigo 7º da Lei 13.709/2018.

**Parágrafo terceiro:** O titular dos dados está ciente que a empregadora poderá compartilhar os seus Dados Pessoais com os colaboradores, sendo eles do setor de vendas, compras, contabilidade, financeiro, cadastro, dentre outros, e a entidade sindical laboral, restringindo-se às funções e atividades por cada um desempenhadas e em aderência às finalidades acima estabelecidas. E ainda, o titular concorda que os seus Dados Pessoais poderão ser armazenados, mesmo após o término do tratamento – inclusive, após a revogação do consentimento, para cumprimento de obrigação legal ou regulatória pela empresa.

**Parágrafo quarto:** O titular dos dados está ciente que, a qualquer tempo, pode retirar o consentimento ora fornecido, via e-mail ou por carta escrita, conforme o artigo 8º, § 5º, da Lei nº 13.709/2018.

**Parágrafo quinto:** As empresas disponibilizarão canal de comunicação. Este canal de comunicação possibilita o titular dos dados pessoais, além da confirmação da existência do tratamento, a solicitação junto à empregadora, de correção de dados

incompletos, inexatos ou desatualizados, e ainda a possibilidade de revogação deste termo de consentimento, etc. A empresa disponibilizará de Encarregado pelo Tratamento de Dados Pessoais (DPO), cuja identidade e informações de contato estão disponíveis no canal de comunicação acima mencionado, pessoa essa que será responsável por receber, processar e adotar providências quando eventuais solicitações realizadas pelo titular dos dados pessoais.

**Parágrafo sexto:** Os convenientes, se comprometem por si, seus sócios, administradores, empregados, consultores, advogados, auditores, contadores e outros prestadores de serviços, a não divulgar e a manter absoluta confidencialidade, quanto às informações relacionadas aos dados disponibilizados.  
Controle da Jornada

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - EMPRESAS ESTRANGEIRAS OU INTERNACIONAIS**

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

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

II-) 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 de negócios, ou não;

**Parágrafo primeiro.** As empresas internacionais ou estrangeiras, que promoverem feiras e eventos no estado do Rio Grande do Sul, 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 SEXAGÉSIMA OITAVA - CERTIFICAÇÃO DE REGULARIDADE SOCIAL**

Os Sindicatos signatários instituem em conjunto a Certificação de Regularidade de Obrigações Sociais – CeOS, com o objetivo de certificar as empresas que atuam de forma regular em todo o Estado do Rio Grande do Sul. Os procedimentos e regras para obtenção da Certificação serão definidos pelos Sindicatos no prazo de 90 (noventa) dias.

**EDISON COSTA MARQUES**

Presidente

**FEDERACAO INTERESTADUAL DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE DIFUSAO CULTURAL E ARTISTICA NOS ESTADOS DO RIO GRANDE DO SUL E SANTA CATARINA**

**DANIEL JARDIM GOUDINHO**

Presidente

**SINDICATO DAS EMPRESAS DE PROMOÇÃO, ORGANIZAÇÃO E MONTAGEM DE FEIRAS, CONGRESSOS E EVENTOS DOS ESTADOS DO RIO GRANDE DO SUL E SANTA CATARINA**