

## CONVENÇÃO COLETIVA 2023/2024

Pelo presente instrumento na melhor forma de direito, de um lado, **SINDICATO DOS TRABALHADORES, EMPREGADOS, AUTÔNOMOS, AVULSOS E TEMPORÁRIOS EM FEIRAS, CONGRESSOS E EVENTOS EM GERAL E EM ATIVIDADES AFINS DE ORGANIZAÇÃO, MONTAGEM E PROMOÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO - SINDIEVENTOS**, inscrito no C.N.P.J. sob nº 67.351.932/0001-50 e Registro Sindical nº 46.000.005073/97, sediado na RUA TÁCITO DE ALMEIDA, Nº 119, SUMARÉ, SÃO PAULO, SP, neste ato representado pelo sua Presidente, Sr. James Carr Melville, portador da cédula de identidade RG nº 13.147.074-7 e C.P.F. nº 111.594.328-64, assistido pelo seu advogado, Francisco Jerônimo da Silva – OAB/SP 102.164, e do outro lado, **SINDIPROM – SINDICATO DE EMPRESAS DE PROMOÇÃO, ORGANIZAÇÃO E MONTAGEM DE FEIRAS, CONGRESSOS E EVENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO**, inscrito no C.N.P.J. sob nº 69.280.113/0001-94 e Registro Sindical nº 46.010.000819/93, sediado na Rua Frei Caneca, nº 91, 12º andar – cj 122, Cerqueira César, São Paulo, SP, neste ato representado pelo seu Presidente, Sr. Carlos Alberto Sauandag, portador da cédula de identidade RG nº 14.224.389-9 e C.P.F. nº 037.402.368-92, assistido pelo seu advogado: Sidney Paganotti – OAB/SP nº 79.877, devidamente autorizados por suas respectivas assembleias gerais e,

### **Considerando que:**

- i - O setor de Feiras, congressos e eventos abrange diversos tipos de prestação de serviço, não se limitando as empresas promotoras, organizadoras e montadoras, mas incluindo também às empresas e prestadores de serviços autônomos, sejam eles avulsos ou temporários, que atuam nos setores de infraestrutura, logística, decoração, alimentação, locação de objetos, turismo, transporte, entre outras;*
- ii - Esta convenção coletiva de trabalho, reflete as mudanças advindas com a Lei 13.467/2017, incluindo o conceito de prevalência do negociado sobre o legislado;*
- iii - Por conta dessas alterações, a presente convenção coletiva de trabalho abrangerá todas as empresas que prestem serviços para os setores de promoção, organização e montagem de feiras, congressos e eventos no Estado de São Paulo, com exceção apenas as*

*atividades diferenciadas e com representação sindical específica, a saber: segurança privada, limpeza, motoristas e telefonistas, portanto, em razão dessas substanciais modificações introduzidas, muitas das categorias existentes passarão a ser submetidas ao cumprimento desta convenção coletiva de trabalho;*

*iv - As peculiaridades das atividades de prestação de serviço exercidas pelas empresas que, ao utilizarem mão de obra dos funcionários necessitam, por ocasião da montagem e desmontagem das Feiras, ultrapassar a carga horária de trabalho de 8 horas diárias;*

*v - A flexibilização das condições econômicas permitirá que as empresas do setor possam cumprir com suas obrigações fiscais, sociais, etc de forma a permitir sua sobrevivência, evitando assim, convulsão social que certamente causará desespero que abaterá sobre famílias dos respectivos funcionários;*

celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** na forma do disposto no Artigo 611-A e seguintes da C.L.T., mediante as cláusulas e condições seguintes

### **REAJUSTAMENTO**

Cláusula 1ª. Os salários fixos serão reajustados a partir de 01 de fevereiro de 2.023, em 6,5% (seis vírgula cinco por cento), a ser aplicado sobre o salário de 31 de janeiro de 2023.

**Parágrafo único:** Para salários iguais ou superiores a R\$ 12.000,00 (doze mil reais), independentemente de cargo ou função, fica estipulado a livre negociação, sem prejuízo do estabelecido no art. 444, § único da CLT.

### **ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE**

Cláusula 2ª. Os empregados admitidos após a data base (01 de fevereiro de 2.022) terão aumento proporcional de 1/12 (um doze avos), por mês de trabalho, considerando mês fração igual ou superior a 15 dias.

### **COMPENSAÇÕES**

Cláusula 3ª — Eventuais antecipações de reajustes e os aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos a partir de **01 de fevereiro de 2.022** salvo os decorrentes de promoção, reclassificação, transferência de cargo, função ou estabelecimento, aumento real, equiparação salarial e mérito, poderão ser compensados em fevereiro de 2023.

## **PISO SALARIAL**

**Cláusula 4ª.** A partir de 01 de fevereiro de 2023, o Piso Salarial será de R\$ 1.537,00 (um mil quinhentos e trinta e sete reais), por mês para jornada de 220 (duzentos e vinte) horas mensais, ou seja, 44h00min (quarenta e quatro) horas semanais.

## **CONTRATO TEMPO PARCIAL**

**Cláusula 5ª -.** Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 30 (trinta) ou 26 (vinte e seis) horas semanais, nos termos do Artigo 58-A da C.L.T., e 10 (dez) horas diárias, podendo ser utilizado pelas empresas.

**Parágrafo único:** As empresas poderão, em caráter excepcional, mediante acordo coletivo firmado com o SINDIEVENTOS, adotar contrato parcial por período inferior a 26 (vinte e seis) horas semanais, porém, jamais inferior a 16 (dezesesseis) horas semanais, nos termos do § 4º, do Artigo 58-A da C.L.T., sem prejuízo do disposto na Cláusula 16.

1.– O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral, e, na ausência o pagamento será proporcional ao piso salarial previsto na cláusula 4ª do presente instrumento coletivo.

2.– Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial se dará mediante a sua jornada em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral, podendo, excepcionalmente, a jornada de 44:00 horas semanais ser alterada para 30 horas semanais, desde que mediante acordo coletivo a ser firmado com o SINDIEVENTOS, e ainda, com garantia de estabilidade no emprego por determinado período.

## **EMPREGADO/EMPRESA/SINDICATOS-LIVRE NEGOCIAÇÃO**

**Cláusula 6ª.** As partes convenientes fixam os itens abaixo que as empresas e sindicatos poderão negociar e/ou complementar de forma livre, sem coação ou qualquer imposição de terceiros, estranhos à relação direta entre capital e trabalho, nos termos do Artigo 611-A e seguinte da C.L.T., a saber:

**PRORROGAÇÃO DE JORNADA, TRABALHO EM REGIME DE ESCALA, HORAS  
EXTRAORDINÁRIAS, BANCO DE HORAS E COMPENSAÇÃO DE HORAS**

**I - PRORROGAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO E TRABALHO EM REGIME DE ESCALA**

**Cláusula 7ª.** – As prorrogações de horas ficam autorizadas nos termos do Artigo 59 da C.L.T., conforme a necessidade, podendo, inclusive ultrapassar o limite de 02 (duas) horas diárias em casos excepcionais, a saber: mediante situação de força maior, serviço inadiável ou prejuízos iminentes ao empregador e peculiaridades da atividade, em especial, a montagem e desmontagem de feiras, devendo ser utilizado com cautela e mantido em registro o fato que lhe deu causa.

**Parágrafo 1º.** - É permitida a instituição de escala de trabalho 5x1, 6x1, 4x2 e 5x2, dentre outras que forem necessárias para atender às peculiaridades da atividade econômica, observando a jornada semanal de trabalho.

**Parágrafo 2º.** - Fica facultada, às empresas, a implantação da **jornada de 12x36** (doze horas de trabalho com trinta e seis horas de descanso), desde que observado o limite da jornada mensal.

I – Considera-se já remunerado o trabalho realizado aos domingos e feriados que porventura coincidam com a referida escala, face à natural compensação das 36 (trinta e seis) horas seguintes, destinadas a descanso.

**Parágrafo 3º.** - As empresas que adotarem o trabalho mediante escala, com folgas em dias alternados, ficam obrigadas a conceder uma folga semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas para descanso do empregado, assegurando o descanso do dia de Domingo, pelo menos uma vez por mês, exceto quando a escala de trabalho for 12x36.

**Parágrafo 4º.** - A remuneração do DSR e do feriado não compensados será refletida nos pagamentos de férias, 13º salário e FGTS dos empregados, inclusive quando indenizados.

**Parágrafo 5º.** - No caso de falta, sem justificativa, por parte do empregado, a empresa poderá descontar o DSR respectivo, sem prejuízo da dedução das férias.

## **II – HORAS EXTRAORDINÁRIA PAGAS EM PECÚNIA**

**Cláusula 8ª.** As horas extras deverão ser pagas com o adicional de acréscimo de 60% (sessenta por cento), desde que não tenham sido incluídas no Banco de Horas, consoante cláusula 9ª.

**Parágrafo único.** O trabalho extraordinário realizado em domingos e feriados, ou que alcancem dias de descanso semanal remunerado, sem a concessão de qualquer outro dia a título de compensação, será devido com adicional de 80% (oitenta por cento).

## **III – BANCO DE HORAS**

**Cláusula 9ª.** As partes, com base no art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, no art. 59 da CLT e seus parágrafos, instituem o Banco de Horas, que será regido por um sistema de débito e crédito.

**Parágrafo 1º.** O Banco de horas terá início no dia 01 de junho de cada ano e término em 31 de maio ano seguinte.

**Parágrafo 2º.** – As empresas poderão optar por fixar o ciclo do período de banco de horas, com início em 01 de janeiro a 31 de dezembro de cada ano ou 1 de junho a 31 de maio do ano subsequente, podendo ainda fixar o período de 12 meses, independente das datas ora fixadas, sem prejuízo do estabelecido nesta Cláusula.

**Parágrafo 3º.** – As empresas que iniciaram o banco de horas em 01 de janeiro e optarem por fixar o início de novo ciclo em 01 de junho, deverão encerrar o ciclo anterior em 31 de maio e efetuar o pagamento do respectivo saldo restante até o 5ª. Dia útil do mês de julho, observando os termos da clausula 11ª e seu parágrafo único.

**A)** Considera-se, para efeito de aplicação do Banco de Horas, a jornada semanal de trabalho prevista no contrato de trabalho do empregado.

**B)** As horas excedentes ao estabelecido na letra “A” serão tratadas como crédito, enquanto as horas a menor serão computadas como débito dos empregados.

**C)** As partes consideram horas a menor os atrasos na jornada de trabalho, as ausências injustificadas, as saídas antecipadas, sendo que o empregado, para requerer a compensação, deverá solicitar, por escrito, e a empresa deliberará sobre a validade da compensação. Caso o empregado seja credor do banco de horas e sendo indeferido à

compensação deverá o empregador fundamentá-lo.

**D)** Serão também computadas, para efeito de aplicação desta cláusula, as horas trabalhadas aos sábados, domingos e feriados.

**E)** As partes estabelecem que, para efeito de aplicação do aqui pactuado, a hora trabalhada corresponderá a idêntica quantidade de horas trabalhadas de crédito no sistema de Banco de Horas.

**F)** Referido procedimento de controle de banco de horas deverá ser aplicado para qualquer período adotado pela empresa.

#### **IV - CONTROLE DE JORNADA**

**Cláusula 10ª.** 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.

#### **V – COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO**

**Cláusula 11.** As compensações de que tratam este acordo deverão observar a data limite prevista nos parágrafos da cláusula 9ª.

**Cláusula 12.** Não ocorrendo a compensação das horas no período estipulado na cláusula 11, a hora trabalhada deverá ser paga pela empresa com o acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre o salário-base do empregado, quando o labor ocorrer nos dias da semana, sendo o labor em dias considerados feriados, domingos e descansos semanais remunerados, o acréscimo deverá ser de 80% (oitenta por cento).

**Parágrafo Único.** No caso de pagamento (saldo credor do empregado), o empregador deverá efetuar no 5º. dia útil do mês de fevereiro para o ciclo de janeiro a dezembro e 5º. dia útil de julho para o ciclo de junho a maio, o mesmo ocorrendo em caso de desconto (saldo devedor do empregado), optando o empregador em não efetuar o desconto, ajustar livremente com o empregado, ou observar o período pactuado.

**Cláusula 13.** 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.

**Cláusula 14.** O saldo crédito/débito do empregado será solvido dentro do prazo estabelecido nos parágrafos, da cláusula 9ª, da seguinte forma:

**1** – quanto ao saldo credor:

1.1) com a redução da jornada diária;

1.2) com a supressão de trabalho em dias de semana; 1.3) mediante folgas adicionais;

1.4) através de prorrogação do período de gozo de férias; 1.5) abono de atrasos e faltas não justificadas;

1.6) dispensas ou férias coletivas a critério do empregador;

1.7) pagamento do saldo de horas extras com os adicionais respectivos.

**2** – quanto ao saldo devedor:

2.1) prorrogação da jornada diária;

2.2) trabalhos aos sábados; domingos e feriados; 2.3) desconto na sua remuneração.

**Cláusula 15.** Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação, ou o pagamento das horas, o empregado fará jus ao pagamento das mesmas calculadas sobre o valor do salário-base na data da rescisão. Na hipótese de saldo negativo, a empresa poderá efetuar o correspondente desconto no pagamento das verbas rescisórias.

**Cláusula 16.** A fim de atender as particularidades de cada empresa, o Sindieventos se compromete a firmar acordo coletivo para atender as necessidades específicas, sempre dando conhecimento ao SINDIPROM, todo dia 15 de cada mês

### **VALE REFEIÇÃO**

**Cláusula 17.** Fornecimento gratuito de vale-refeição ou alimentação custeado pelo empregador, desde que não seja inferior ao valor de R\$ 24,00 (vinte e quatro reais), por dia trabalhado, sendo que o referido benefício não integrará ao salário para nenhum efeito.

**Parágrafo único** – A empresa que fornecer alimentação ao empregado por meios próprios ou por meio de terceiros, estará isenta de fornecer o vale refeição nos termos

do caput.

**Cláusula 18.** Nas ocasiões em que o empregado prorrogar a sua jornada normal diária de trabalho, excedendo a 03 (três) horas, o empregador deverá fornecer gratuitamente o vale-refeição no mesmo valor acima ou alimentação custeada pelo empregador, sendo que o referido benefício não integrará ao salário para nenhum efeito.

### **ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

**Cláusula 19.** Será assegurado estabilidade provisória com garantia de manutenção no emprego e salários, o empregado que tenha no mínimo 07 (sete) anos de trabalho completos e contínuos na mesma empresa (casos de afastamento por doença e acidente do trabalho, bem como serviço militar não são considerados serviços contínuos) e esteja a menos de 01 (um) ano para aposentar-se por tempo de serviço ou por idade, exceto quando a rescisão de contrato de trabalho se efetivar por justa causa, bem como implementado o tempo mencionado para a obtenção da aposentadoria especial, por tempo de serviço ou por idade, cessa imediatamente a estabilidade.

### **GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA**

**Cláusula 20.** O empregado com 07 (sete) anos completos ou mais de trabalho e contínuo na mesma empresa, quando do seu desligamento por motivo de aposentadoria por tempo de serviço ou por idade deverá receber a título de indenização o valor mínimo equivalente a 100% (cem por cento) do seu último salário.

**Parágrafo único:** O empregado deve apresentar ao empregador a comprovação de aposentadoria em até 30 dias após obtenção da mesma, sob pena de não o fazendo, ser considerado como renúncia.

### **SUBSTITUIÇÃO DEFINITIVA E PROVISÓRIA**

**Cláusula 21.** Ao empregado admitido para a função de outro empregado, dispensado sem justa causa, será assegurado o salário igual ao menor salário pago pela empresa para a função igual a do substituído, sem considerar vantagens pessoais.

**Parágrafo primeiro:** Na ocorrência do empregado substituído na empresa ser único, o

salário do substituto será negociado livremente entre as partes, não se aplicando o caput da cláusula 22.

**Parágrafo segundo:** Durante a substituição eventual, o empregado substituto perceberá salário igual ao do substituído, excluídas as vantagens pessoais, portanto, no seu recibo de salário deverá constar o pagamento como diferença de salário, e, retornando-o a sua função perceberá o seu salário anterior.

#### **ESTABILIDADE GESTANTE**

**Cláusula 22.** Será assegurado à empregada a estabilidade provisória no emprego com garantia de salário, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto.

**Parágrafo único:** Na dispensa sem justa causa, a empregada para ter assegurado a estabilidade provisória deverá apresentar ao empregador atestado médico comprobatório da gravidez, dentro de 60 (sessenta) dias, a contar do último dia efetivamente trabalhado, sob pena de não o fazendo, ficar caracterizado renúncia.

#### **ASSISTÊNCIA MÉDICA AOS EMPREGADOS**

**Cláusula 23.** O empregado que for dispensado sem justa causa, e desde que contribua com o custeio do plano de saúde, será assegurado por parte da empresa que mantém convênio com entidade médica, a continuidade do benefício, inclusive aos dependentes, durante o prazo de 30 (trinta) dias, contados da data do desligamento e após esse prazo, o ex-empregado poderá querendo continuar com o plano de assistência médica, porém, deverá contratar diretamente com convênio e assumir as obrigações e os deveres exclusivamente.

#### **ATESTADOS**

**Cláusula 24.** Serão reconhecidos pelas empresas os atestados médicos e odontológicos passados pelos respectivos profissionais, sendo que nos casos em que existir convênio médico custeado ainda que parcialmente pela empresa, mesmo assim, serão necessários sua validação junto setor do médico do trabalho da empresa, porém, não existindo esse setor, os atestados serão automaticamente aceitos, assim como aqueles autorizados por lei, devendo estes serem entregues à empresa no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, contados do término do afastamento.

**Parágrafo primeiro:** Assegura-se o direito de 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.

**Parágrafo segundo:** Nos casos em que assistência seja necessária por prazo superior, o fato deverá ser comprovado por declaração médica com o motivo específico daquela necessidade, caso em que, embora não remuneradas, as faltas serão consideradas justificadas perante o empregador.

### **COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

**Cláusula 25.** Será fornecido mensalmente ao empregado demonstrativo de pagamento com clara discriminação das importâncias pagas e debitadas, inclusive o valor recolhido a título de FGTS.

### **AVISO PRÉVIO**

**Cláusula 26.** Nos casos de dispensa sem justa causa, o aviso prévio, obedecerá ao seguinte critério:

- a) além do prazo legal de 30 (trinta) dias, a concessão de 03 (três) dias, por cada ano completo trabalhado, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias;
- b) o aviso prévio não poderá ter início no sábado, domingo ou feriado, exceto em caso de dia normal de trabalho do empregado;

#### **I – AVISO PRÉVIO ESPECIAL:**

**Parágrafo primeiro.** O empregado com idade igual ou superior a 50 (cinquenta) anos e contar com mais de 07 (sete) anos completos e contínuos de trabalho na mesma empresa, será assegurado o aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias, sem prejuízo da vantagem prevista na alínea “a”, do “caput”, respeitando o limite de 90 dias estabelecido em lei.

**Parágrafo Segundo.** No caso de aviso prévio especial trabalhado, o empregado receberá 15 (quinze) dias em pecúnia, sendo que o trabalho efetivo será de 30 (trinta) dias, sem prejuízo das demais vantagens asseguradas no caput da presente cláusula.

## **CARTA AVISO**

**Cláusula 27.** A comunicação da dispensa por justa causa deverá ser feita por escrito, com uma breve indicação dos motivos, sob pena de gerar presunção de dispensa sem causa.

## **FÉRIAS**

**Cláusula 28.** O início das férias não poderá coincidir com sextas-feiras, sábados, domingos ou feriados, exceto em caso de dia normal de trabalho do empregado.

**Parágrafo Único.** Recomenda-se uma escala de férias, que permita pelo menos um dos períodos nos meses nobres (dezembro, janeiro, fevereiro e julho), para os empregados estudantes ou com filhos estudantes.

## **ANTECIPAÇÃO DE 13º SALÁRIO**

**Cláusula 29.** Faculta-se a empresa, a antecipação de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário de acordo com a conveniência de cada empresa.

## **UNIFORMES E ROUPAS ESPECIAIS**

**Cláusula 30.** Quando exigidos ou necessários, serão fornecidos gratuitamente pelo empregador, exceto se houver descuido ou falta de zelo a ponto de diminuir a duração dos mesmos.

## **PROVAS ESCOLARES – ABONO DE FALTAS**

**Cláusula 31.** Serão abonadas as faltas, para prestação de exames escolares e vestibulares, condicionado à previa comunicação à empresa e comprovação posterior, ficando condicionado o referido abono a 06 (seis) dias, por ano.

## **ATRASO DE SALÁRIO**

**Cláusula 32.** Em caso de mora salarial, incidirá multa moratória diária de 1/30 (um trinta avos) do valor do salário inadimplido, limitada à um salário, nos termos do Artigo 412 do Código Civil.

## **FORNECIMENTO DE CESTAS BÁSICAS**

**Cláusula 33.** Faculta-se a cada empresa o fornecimento de cesta básica de alimentos sem ônus aos empregados, que poderá ser colocada à disposição até o último dia de cada mês, sendo que o referido benefício não integrará ao salário para nenhum efeito.

## **DO VALE TRANSPORTE**

**Cláusula 34.** A empresa obriga-se a fornecer vale transporte a cada empregado, limitado o desconto a 6% (seis por cento) do salário na forma de legislação vigente, sendo que para o empregado que perceba salário cujo o desconto de 6% (seis por cento) supere o valor do vale transporte, o desconto ficará vinculado até o valor despendido com o aludido gasto.

**Parágrafo primeiro:** Na superveniência de aumento de tarifas de transporte, as empresas efetivarão a competente complementação.

**Parágrafo segundo:** As empresas poderão efetuar, junto com a folha de pagamento, o valor correspondente ao vale transporte nos respectivos holleriths, com a devida nomenclatura, o qual terá natureza exclusivamente indenizatória, portanto, não incidirá para nenhum efeito legal, tais como: recolhimento previdenciário, FGTS, bem reflexo em qualquer verba trabalhista.

## **CONTRATOS INTERMITENTES, TELEJORNADAS e HOME OFFICE**

**Cláusula 35.** As empresas que necessitarem implantar os contratos intermitentes, de telejornadas ou home office, deverão firmar Acordo Coletivo com o SINDIEVENTOS, sem prejuízo do estabelecido na Cláusula 16.

## **COMISSIONISTA**

**Cláusula 36.** Os empregados que recebem salário fixo mais comissões ou simplesmente comissões, a parte variável para efeito de pagamento das verbas rescisórias deverão ser calculadas com base na média das comissões, incluindo-se o repouso semanal remunerado e prêmios auferidos nos últimos 12 (doze) meses ou menos, se for o caso.

**Parágrafo Primeiro.** No caso de pagamento das férias deverá ser observado a média dos valores pagos a título de comissões, incluindo-se o repouso semanal remunerado e

prêmios auferidos no período aquisitivo das férias a serem pagas.

**Parágrafo Segundo.** No caso de pagamento de 13º salário deverá ser observado a média dos valores pagos a título de comissões, incluindo-se o repouso semanal remunerado e prêmios auferidos no período do respectivo ano.

**Parágrafo Terceiro.** No caso Comissionista misto, com Horas extras, a base de cálculo deverá ser aplicada a Súmula nº 340 do TST. (DeJT 02/08/2010): “O empregado que recebe remuneração mista, ou seja, uma parte fixa e outra variável tem direito às horas extras pelo trabalho em sobrejornada. Em relação à parte fixa, são devidas as horas simples acrescidas do adicional de horas extras. Em relação à parte variável, é devido somente o adicional de horas extras, aplicando-se à hipótese o disposto na Súmula n.º 340 do TST”.

## PROMOÇÕES

**Cláusula 37.** O empregado promovido será assegurado um aumento de salário, no mínimo igual ao menor salário pago à função para o qual o mesmo foi promovido, porém, não existindo será negociado livremente entre as partes.

## FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO – EPI

**Cláusula 38.** As empresas comprometem-se a fornecer os equipamentos de proteção individual – EPI aos trabalhadores nas montagens e desmontagens adequados ao risco da atividade, com certificado de aprovação – CA.

**Parágrafo único:** O custo relativo ao mau uso e conservação, extravio, perda dos EPI poderá ser descontado do empregado, quando houver dolo.

## PLANTÃO MÉDICO

**Cláusula 39.** Durante a realização de eventos, inclusive na montagem e desmontagem, serão mantidas equipes médicas de plantão para atendimento aos trabalhadores, mantido pelo organizador-promotor.

## **EMPRESAS ESTRANGEIRAS OU INTERNACIONAIS, PROMOTORAS DE EVENTOS E FEIRAS, BEM COMO, EMPRESAS DE MONTAGEM E DE INFRAESTRUTURA EM GERAL**

**Cláusula 40.** 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 de São Paulo, 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.

## **PAVILHÃO DE EXPOSIÇÕES E LOCAIS DE EVENTOS (CONDIÇÕES DE TRABALHO)**

**Cláusula 41.** As empresas de organização e promoção de feiras, congressos, seminários e outros eventos, bem como as montadoras através do SINDIPROM-SP e o SINDIEVENTOS, deverão fazer gestões junto aos pavilhões de exposições para que os mesmos ofereçam refeitórios ou restaurantes populares, vestiários, sanitários e bebedouros, propiciando assim melhores condições de trabalho aos empregados.

## **DAS CONTRIBUIÇÕES**

### **I. CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAIS:**

**Cláusula 42.** As empresas obrigam-se a descontar do salário do empregado, desde que este tenha firmado autorização expressa, autorizando o aludido desconto, da importância equivalente a 3% (três por cento) do salário de junho de 2.023, já reajustado

e deverá ser recolhido até o dia 05 de julho de 2.023, por meio de guia apropriada fornecida pelo SINDIEVENTOS, onde constará a Instituição Financeira a ser recolhida.

**Parágrafo único:** O não pagamento determinará a multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo devedor, acrescido de juros de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, bem como correção monetária com base no IPCA., e na sua falta outro de igual equivalência, limitados ao principal nos termos dos Artigos 406 e 412 do Código Civil Brasileiro.

## **II. CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS:**

**Cláusula 44.** As empresas comprometem-se a descontar em folha de pagamento e a recolher nos 10 dias seguintes, as Contribuições Associativas, conforme os valores atuais que o SINDIEVENTOS lhes comunicar juntamente com a relação com nomes dos **efetivos** associados que será encaminhada à cada empresa com antecedência de 15 dias, bem como autorização expressa de cada um dos empregados.

**Parágrafo único:** O não pagamento determinará a multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo devedor, acrescido de juros de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, bem como correção monetária com base no IPCA., e na sua falta outro de igual equivalência, limitados ao principal nos termos dos Artigos 406 e 412 do Código Civil Brasileiro.

## **III. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL LABORAL:**

**Cláusula 45.** Fica convencionado que as empresas deverão proceder ao desconto do salário do mês de março de 2.023, importância equivalente a 01 (um) dia de salário de cada empregado a título de contribuição sindical e recolher a favor do SINDIEVENTOS em guia própria, desde que o empregado tenha firmado autorização expressa para o aludido desconto, devendo a empresa protocolar em até 30 (trinta) dias, contados do aludido desconto, junto a sua sede, cópia da guia de recolhimento com a respectiva relação dos empregados que sofreram o desconto.

**Parágrafo único:** O não pagamento determinará a multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo devedor, acrescido de juros de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, bem como correção monetária com base no IPCA., e na sua falta outro de igual equivalência, limitados ao principal nos termos dos Artigos 406 e 412 do Código Civil Brasileiro.

#### **IV - COTA DE ASSISTÊNCIA NEGOCIAL**

**Cláusula 46.** Fica convencionado que as empresas deverão proceder ao desconto do salário do mês de março de 2.023, de cada empregado, desde que este tenha firmado autorização expressa, a importância equivalente a 60% (sessenta por cento) de um 01 (um) dia de salário a título de cota de assistencial e recolher a favor do SINDIEVENTOS em guia própria, devendo a empresa protocolar em até 30 (trinta) dias, contados do aludido desconto, junto a sua sede, cópia da guia de recolhimento com a respectiva relação dos empregados que sofreram o desconto.

**Parágrafo único:** O não pagamento determinará a multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo devedor, acrescido de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, bem como correção monetária com base no IPCA., e na sua falta outro de igual equivalência, limitados ao principal nos termos dos Artigos 406 e 412 do Código Civil Brasileiro.

#### **V. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL**

**Cláusula 47.** A fim de contribuir para a manutenção e o custeio do sistema confederativo da representação sindical, em especial, para a manutenção da representatividade do SINDIPROM, fica instituída a Contribuição Confederativa Patronal, aprovada em assembleia geral extraordinária, na importância equivalente aos valores e classificação das empresas abaixo, cujo vencimento será em 25 de maio de 2023.

a) R\$ 120,00 (cento e vinte reais) anual para micro empresas com faturamento anual de até R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais);

b) R\$ 240,00 (duzentos e quarenta reais) anual para empresas de pequeno porte com faturamento anual de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) até R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais);

c) R\$ 480,00 (quatrocentos e oitenta reais) anual para as demais empresas com faturamento anual acima de R\$ 250.000,01 (duzentos e cinquenta mil reais e um centavos).

**Parágrafo único:** O não pagamento determinará a multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo devedor, acrescido de juros de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, bem como correção monetária com base no IPCA., e na sua falta outro de igual equivalência, limitados ao principal nos termos dos Artigos 406 e 412 do Código Civil Brasileiro.

## **VI – CONTRIBUIÇÃO DE MANUTENÇÃO DE CADASTRO – SINDIPROM**

**Cláusula 48.** A fim de contribuir para a manutenção, custeio, e em especial, para a manutenção da representatividade do SINDIPROM, fica instituída a Contribuição de Manutenção de Cadastro, equivalente a 60% do resultado da aplicação dos valores da tabela abaixo, cujo vencimento será em 25 de setembro de 2023:

<b>LINHA</b>	<b>CLASSE DE CAPITAL SOCIAL EM R\$</b>	<b>ALÍQUOTA %</b>	<b>PARCELA A ADICIONAR (R\$)</b>
1	De 0,01 a 17.263,48	<b><u>Cota Mínima</u></b>	<b><u>138,11</u></b>
2	De 17.263,49 a 32.697,78	0,80%	xxxxxxxxxxxxxxx
3	De 32.697,79 a 356.281,06	0,20%	196,19
4	De 356.281,07 a 35.629.357,97	0,10%	552,48
5	De 35.629.357,98 a 190.023.266,28	0,02%	29.055,96
6	De 190.023.266,29 em diante	Cota Máxima	67.060,62

**Parágrafo único:** O não pagamento determinará a multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo devedor, acrescido de juros de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, bem como correção monetária com base no IPCA., e na sua falta outro de igual equivalência, limitados ao principal nos termos dos Artigos 406 e 412 do Código Civil Brasileiro.

## **COMPROVANTE DO PAGAMENTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL, ASSISTÊNCIA E COTA ASSISTENCIAL NEGOCIAL**

**Cláusula 49.** As empresas integrantes da categoria econômica, inclusive os profissionais promotores de eventos, nas atividades compreendidas pelo SINDIPROM-SP/SINDIEVENTOS devem comprovar perante o SINDIEVENTOS o pagamento da

contribuição sindical, assistencial e cota assistencial negocial, descontada de seus empregados, no prazo de 30 (trinta) dias, contados da data do aludido desconto, sob pena de arcar com a multa de R\$ 100,00 (cem reais), por empregado, revertendo essa penalidade em favor do SINDIEVENTOS.

#### **VALE QUINZENAL**

**Cláusula 50.** Faculta-se as empresas a possibilidade de conceder antecipação salarial mensalmente, desde que não seja inferior a 30% (trinta por cento) do salário.

#### **MULTA PELO NÃO CUMPRIMENTO DO ACORDO**

**Cláusula 51.** Em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas econômicas da norma coletiva, o empregador pagará ao empregado, por evento, multa de 5% (cinco por cento) do piso salarial normativo, excluídas as cláusulas que já tenham cominação específica. Tratando-se de cláusulas sociais, a multa será única de 10% (dez por cento) do piso salarial normativo, por empregado. Tratando-se de cláusulas obrigacionais, a multa será única de 10% (dez por cento) do piso salarial normativo, revertida para o empregado, o empregador ou a entidade sindical, conforme seja a parte prejudicada.

#### **LIVRE ACESSO DO SINDICATO**

**Cláusula 52.** Fica assegurado aos representantes legais dos sindicatos – SINDIEVENTOS e SINDIPROM-SP, ou quem este delegar, livre acesso a todas as dependências de feiras, congressos e eventos em geral, realizados no Estado de São Paulo.

#### **LIVRE ACESSO DOS PORTADORES DE CARTEIRA OU CREDENCIAL DOS SINDICATOS**

**Cláusula 53.** Os associados do SINDIEVENTOS, integrantes do quadro de empregados das empresas associadas ao SINDIPROM-SP, portadores de carteira ou credencial, emitidas pelo SINDIEVENTOS ou SINDIPROM-SP, no seu período de validade, terão acesso para trabalharem em qualquer localidade em que se realizar eventos no Estado de São Paulo, sem que sejam obrigados a efetuar o pagamento da taxa, cobrada pelo organizador/promotor ou responsável pelo evento. Este documento deverá ser obrigatoriamente apresentado para efetuar o seu credenciamento

junto ao Promotor/Organizador do evento.

**Parágrafo único** - A relação dos empregados sindicalizados deverá ser enviada previamente pela empresa prestadora de serviços à empresa organizadora/promotora ou do evento.

### **CONSULTORIA DE APOSENTADOS**

**Cláusula 54.** Poderá ser constituída pelo SINDIEVENTOS e SINDIPROM-SP consultoria de trabalhadores aposentados, destinados a prestar serviços de assessoria e consultoria em eventos, aproveitando a experiência e seus conhecimentos.

### **SEGURO DE VIDA**

**Cláusula 55.** 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, nos termos da cláusula 55,

### **ABRANGÊNCIA**

**Cláusula 56.** A presente convenção coletiva de trabalho abrange todas as entidades, instituições, empresas de organização, promoção e realização de feiras, congressos e eventos em geral, inclusive eventos esportivos, bem com as que realizam montagem e infraestrutura, e todos os trabalhadores, empregados, autônomos, avulsos e temporários que prestam serviços nestes referidos setores econômicos e em “out let”, leilões, distribuição de folhetos e divulgação de produtos na base territorial, assim como

toda a base territorial e a categoria profissional abrangida pelo SINDIEVENTOS, bem como todas as empresas e/ou profissionais que, ainda que pertençam a outra base de categoria profissional, mas que venham exercer atividades inerentes a categoria profissional abrangidas por esta Convenção, estarão obrigadas a cumprir a presente norma coletiva.

**Parágrafo único** – Incluem-se nesta Convenção os MEI – Micro Empresário Individual e os prestadores de serviços Pessoas Jurídicas.

### **ARBITRAGEM**

**Cláusula 57.** As partes signatárias consolidam a instituição da arbitragem, de acordo com a Lei nº 9.307/96, para decidir sobre litígios/conflitos coletivos e individuais, reelegendo o “TAESP – Arbitragem e Mediação”, - [www.taesp.com.br](http://www.taesp.com.br) - para realizar os procedimentos.

**Parágrafo único:** Fica facultado ao empregado e ao empregador eleger nos termos da Lei, mediante contrato escrito, a arbitragem para solução de conflitos individuais, independente do valor salarial.

### **VEDAÇÃO DE EXIGÊNCIA DE CHEQUE CAUÇÃO**

**Cláusula 58.** Através destes Sindicatos, patronal e profissional, os empresários e empregados, profissionais autônomos ou não, das empresas prestadoras de serviços em montagem e demais serviços especializados em feiras, congressos e eventos e das empresas de promoção e organização de feiras, congressos e eventos, convencionam que, a bem de terem livre o seu direito de exercer sua profissão, as montadoras e prestadoras de serviço, são isentas ou totalmente exoneradas, de qualquer exigência ou obrigação de prestar caução para trabalharem, mediante prévio fornecimento ou uso de cheque-caução, quando muito se sujeitando na qualidade de prestadores de serviços a respeitarem o já existente “Termo de Compromisso e Responsabilidade”, fornecido pelo SINDIPROM-SP, que consubstancia as posturas, limites e exigências técnicas, reconhecidos e homologados pela entidade sindical, como garantia de cumprimento

ético e eficiente da prestação de serviços.

**Parágrafo único:** O descumprimento desta cláusula implicará em multa pecuniária, fixada em R\$ 1.000,00 (hum mil reais), por cheque caução, exigido por estande/cliente, a ser recolhida em favor do SINDIPROM, que por sua vez repassará 50% (cinquenta por cento) dos valores recebidos em favor do SINDIEVENTOS.

### **CERTIFICAÇÃO DE REGULARIDADE SOCIAL**

**Cláusula 59.** 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 de São Paulo. Os procedimentos e regras para obtenção da Certificação serão definidos pelos Sindicatos no prazo de 90 (noventa) dias.

### **COMISSÃO PARITÁRIA DE FISCALIZAÇÃO**

**Cláusula 60.** As partes deverão constituir a Comissão de Fiscalização, a ser integrada de forma paritária, sendo 3 (três) membros titulares e 3 (três) membros suplentes do Sindiprom, bem como 3 (três) membros titulares e 3 (três) membros suplentes do Sindieventos.

**Parágrafo 1º.** Os presidentes do Sindiprom e do Sindieventos serão membros natos.

**Parágrafo 2º.** 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 3º.** – 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.

### **PRAZO VIGÊNCIA**

**Cláusula 61.** A vigência da presente convenção será de 01 (um) ano, iniciando-se em 01 de fevereiro de 2.023 até 31 de janeiro de 2.024.

E por estarem de pleno acordo com os termos de condições estipulados nesta

Convenção Coletiva de Trabalho, firmam a presente, a qual será levada a registro perante a Delegacia Regional do Trabalho Competente, para que produza seus efeitos legais.”

**São Paulo, 13 de fevereiro de 2.023.**

---

**SINDIEVENTOS – Sindicato dos Trabalhadores, Empregados, Autônomos, Avulsos e Temporários em Feiras, Congressos e Eventos em Geral e em Atividades Afins de Organização, Montagem e Promoção no Estado de São Paulo - Diretor Presidente – JAMES CARR MELVILLE**

---

**FRANCISCO JERÔNIMO DA SILVA – OAB/SP 102.164 Advogado SINDIEVENTOS**

---

**SINDIPROM – Sindicato de Empresas de Promoção, Organização e Montagem de Feiras, Congressos e Eventos do Estado de São Paulo – Diretor Presidente – CARLOS ALBERTO SAUANDAG**

---

**SIDNEY PAGANOTTI – OAB/SP 79.877 Advogado SINDIPROM**