



**ATA DE REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA DA DIRETORIA DO 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, REALIZADA NA RUA TÁCITO DE ALMEIDA, Nº 119, SUMARÉ, SÃO PAULO, SP, CEP 01251-010, NO HORÁRIO DAS 09:00 ÀS 11:00 HORAS, DO DIA 30 DE JANEIRO DE 2.024.**

**C.N.P.J.M.F nº 67.351.932/0001-50**

Aos 30 de janeiro de 2024, às 09:00 horas, na sede do **SINDIEVENTOS**, situado na Rua Tácito de Almeida, nº 119, Sumaré, São Paulo, SP, CEP 01251-010, no uso das atribuições, o Diretor Presidente Sr. JAMES CARR MELVILLE, no uso das suas atribuições e nos termos dos Artigos 3º, alínea “c”, 92 § 3º, 93, alíneas “h” e “n”, 95 alínea “d”, 117 e 118 do Estatuto Social do **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**, convoca em caráter emergencial a presente reunião extraordinária, para deliberar acerca da aprovação da convenção coletiva com vigência para 01 de fevereiro de 2024 a 31 de janeiro de 2025, no diz respeito aos seguintes tópicos: *i – reajuste salarial – após longas e exaustivas ponderações e análise dos índices apurados nos 12 (doze) meses anteriores, a nossa proposta é que o percentual seja fixado em 5% (cinco por cento) para os salários até R\$ 11.999,99 e salários iguais ou superiores a R\$ 12.000,00 livre negociação entre empregados e empregador; ii – piso salarial a partir de 01.02.2024, fixar o valor de R\$ 1.650,00 para 44:00 horas semanais, ou seja, 220 horas mensais; iii – vale refeição a partir de 01.02.2021 manter o valor de R\$ 26,00 (vinte e seis reais); iv – aprovar a minuta da convenção coletiva 2024/2025.*

O Sr. Presidente esclarece a necessidade da presente reunião extraordinária, visto que, após as exaustivas reuniões em que foram realizadas com o **SINDIPROM – SINDICATO DE EMPRESAS DE PROMOÇÃO, ORGANIZAÇÃO E MONTAGEM DE FEIRAS, CONGRESSOS E EVENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO**, as partes chegaram a composição amigável dos itens acima para formalização da convenção coletiva com vigência para 01.02.2024 a 31.01.2025, mantendo os demais cláusulas da anterior convenção coletiva, conforme minuta ora apresentada.



Feitas essas ponderações, o Sr. Presidente propõe a sua aprovação, esclarecendo que os tópicos mencionados estão dentro dos patamares fixados por outras entidades sindicais, sendo que após algumas ponderações foi aprovada pela Diretoria por unanimidade.


Na presente reunião estão presentes, o Sr. **JAMES CARR MELVILLE** ao cargo de **Diretor Presidente**, ao Sr. **LADISLAU JOSÉ DE SOUZA** ao cargo de **1º Vice-Presidente Administrativo Financeiro**, o Sr. **LUIZ CARLOS BORTOLI** ao cargo de **2º Vice Presidente de Relações Sindicais e Cursos**, os quais manifestarem que a convenção coletiva fosse assinada juntamente como sindicato patronal mencionado para que produza os seus jurídicos e legais efeitos.

**Encerramento:** Nada mais havendo a tratar o Sr. Presidente e dos demais diretores mencionados acima assinam a presente ata para que produza os seus jurídicos e legais

jmelv1969@gmail.com

Assinado  
  
D4Sign  
**JAMES CARR MELVILLE**

laujsouza@gmail.com

Assinado  
  
D4Sign  
**LADISLAU JOSÉ DE SOUZA**

lbortoliu57@gmail.com

**nistrativo Financeiro**

Assinado  
  
D4Sign  
**LUIZ CARLOS BORTOLI**

**2º Vice Presidente de Relações Sindicais e Cursos**



## ATA DIRETORIA SINDIEVENTOS4 pdf

Código do documento bfe8d791-43ad-42a0-a949-4d6f57722708



### Assinaturas



James Carr Melville  
Jmelv1969@gmail.com  
Assinou

*James Carr Melville*



Ladislau José De Souza  
laujsouza@gmail.com  
Assinou



Luiz Carlos de Bortoli  
Bortolilu57@gmail.com  
Assinou



### Eventos do documento

#### 08 Apr 2024, 14:55:29

Documento bfe8d791-43ad-42a0-a949-4d6f57722708 **criado** por VANESSA GUERRA LEITE GOMES (66d6db92-0670-47b7-8358-4ba02743e916). Email: vanessa@sindiprom.org.br. - DATE\_ATOM: 2024-04-08T14:55:29-03:00

#### 08 Apr 2024, 14:57:44

Assinaturas **iniciadas** por VANESSA GUERRA LEITE GOMES (66d6db92-0670-47b7-8358-4ba02743e916). Email: vanessa@sindiprom.org.br. - DATE\_ATOM: 2024-04-08T14:57:44-03:00

#### 08 Apr 2024, 15:30:44

JAMES CARR MELVILLE **Assinou** - Email: Jmelv1969@gmail.com - IP: 200.186.31.250 (250.31.186.200.sta.impsat.net.br porta: 23940) - Documento de identificação informado: 111.594.328-64 - DATE\_ATOM: 2024-04-08T15:30:44-03:00

#### 08 Apr 2024, 15:43:03

LADISLAU JOSÉ DE SOUZA **Assinou** (e0795301-d724-493f-ad4e-0c7f29d18d1d) - Email: laujsouza@gmail.com - IP: 170.246.69.48 (170.246.69.48 porta: 14850) - [Geolocalização: -24.7283309 -47.5220397](#) - Documento de identificação informado: 577.800.998-49 - DATE\_ATOM: 2024-04-08T15:43:03-03:00

#### 08 Apr 2024, 16:20:10

LUIZ CARLOS DE BORTOLI **Assinou** - Email: Bortolilu57@gmail.com - IP: 189.98.253.59 (ip-189-98-253-59.user.vivozap.com.br porta: 18572) - [Geolocalização: -23.5088579 -46.6545173](#) - Documento de identificação informado: 054.531.258-29 - DATE\_ATOM: 2024-04-08T16:20:10-03:00



Hash do documento original

(SHA256):e869907fc1841f0e50079022f40a68e9fd67ae68bf8030751195b93d1674eb33

(SHA512):4591bd57cfe6dfa774b727dff2256df872164cc19dc041ad71ac5b75f76d1bda17b601259ab3bfbec8d58d4dd35f0fc1cb9bc5602effc8b4455db7e33746e512

Esse log pertence **única e exclusivamente** aos documentos de HASH acima

**Esse documento está assinado e certificado pela D4Sign**

## CONVENÇÃO COLETIVA 2024/2025

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 seu 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 2.024, com 5% (cinco por cento), a ser aplicado sobre o salário de 31 de janeiro de 2024.

**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 2.023) 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 2.023** salvo os decorrentes de promoção, reclassificação, transferência de cargo, função ou estabelecimento, aumento real, equiparação salarial e mérito, poderão ser compensados em fevereiro de 2024.

### **PISO SALARIAL**

**Cláusula 4ª.** A partir de 01 de fevereiro de 2024, o Piso Salarial será de R\$ 1.650,00 (um mil seiscentos e cinquenta 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 (dezesseis) 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\$ 26,00 (vinte e seis reais), por dia trabalhado, sendo que o referido benefício não integrará ao salário para nenhum efeito.

**Parágrafo Primeiro** – 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.

**Parágrafo Segundo** – As empresas que por algum motivo não possuírem meios de fornecer o cartão ou o tíquete refeição para o empregado, poderá fazer o pagamento em moeda corrente do país e/ou depósito em conta corrente do empregado, sem que isso tenha caráter salarial, mas, tão somente indenizatório para todos os fins legais, portanto, não integrará e nem incidirá em nenhuma verba de direito.

**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.

**Parágrafo único:** Na dispensa sem justa causa, o empregado para ter assegurado a estabilidade deverá apresentar ao empregador comprovante idôneo dentro do prazo de 10 (dez) dias corridos, sob pena de não o fazendo, ficar caracterizado renúncia.

### **GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA**

**Cláusula 20.** O empregado com 07 (sete) anos completos ou mais de trabalho e continuo 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 prévia 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.

### PLR

**Cláusula 38.** Os sindicatos celebrantes desta Convenção deliberam estabelecer regras gerais acerca da participação nos lucros ou resultados de que trata a Lei nº 10.101 de 19/12/2000 e alterações trazidas pelas Leis nºs 12.832/2013 e 14.020/2020, a saber:

- I - As regras aqui estabelecidas alcançam a todas as empresas sujeitas à presente Convenção e seus respectivos empregados, exceto aprendizes e estagiários;
- II - Como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à

produtividade, cada empresa poderá estabelecer seu próprio programa de participação nos lucros ou resultados por meio de Acordo Coletivo, segundo o previsto na Lei nº 10.101/2000 e alterações trazidas pelas Leis nºs 12.832/2013 e 14.020/2020.” e alterações trazidas pelas Leis nºs 12.832/2013 e 14.020/2020, onde necessariamente deverá além da participação do Sindicato Laboral e do Patronal, para que seja mantido assim o equilíbrio nas negociações entre as partes, evitando-se, assim eventuais demandas judiciais entre empregados e empregadores a respeito do presente título.”

### **FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO – EPI**

**Cláusula 39.** 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 40.** 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 41.** 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 42.** 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 43.** As empresas obrigam-se a descontar do salário do empregado, a importância equivalente a 3% (três por cento) do salário de junho de 2024, já reajustado e deverá ser recolhido até o dia 05 de julho de 2024, 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- COTA NEGOCIAL

**Cláusula 45.** Fica convencionado que as empresas deverão proceder ao desconto do salário do mês de abril de 2024, de cada empregado, a importância equivalente a 60% (sessenta por cento) de um 01 (um) dia de salário a título de cota negocial e recolher em 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.

### CARTA DE OPOSIÇÃO

**Cláusula 46:** Assegura-se aos empregados o direito de oposição aos descontos das contribuições assistenciais e cota negocial, desde que, o faça por ato de livre consciência e por carta redigida de próprio punho e assinada em 03 (três) vias, após a concretização do presente acordo, com ampla divulgação à categoria, através de inserção do “sitio” do SINDIEVENTOS, o que deverá ser feito pelo empregado, comparecendo no horário das 09:00 às 17:00 horas de segunda a sexta-feira na sede do sindicato no prazo improrrogável até o dia 01 de abril de 2024, contados da inserção no aludido “sitio” do sindicato.

I – Os empregados que atuarem fora da Capital – SP, deverão formalizar sua OPOSIÇÃO por via de mensagem enviada de seu endereço eletrônico pessoal para aquele constante do “sitio” do SINDIEVENTOS, nos mesmos moldes do “caput”, ou seja, carta redigida de próprio punho e assinada, que após o recebimento, emitirá resposta confirmatória ao empregado, que ficará encarregado de comunicar ao seu empregador, sob pena de sofrer o(s) desconto(s).

**Parágrafo primeiro** – O SINDIEVENTOS deverá recepcionar individualmente a carta de oposição em três vias de igual teor e forma, opondo carimbo apropriado e rubricando-as, retendo uma das vias, devolvendo ao empregado duas delas, devendo o mesmo entregar uma das vias ao seu empregador, caso contrário o(s) desconto(s) será(ão) efetuado(s).

**Parágrafo segundo** – Os empregados contratados após o início da vigência deste instrumento poderão apresentar oposição ao(s) desconto(s) nos mesmos moldes e forma em até 15

(quinze) dias improrrogáveis, contados do dia seguinte a data da sua admissão, respeitados as condições estipuladas.

**Parágrafo terceiro** – Os empregados que estiverem com seus contratos de trabalho suspenso, quando do início de vigência deste instrumento, passarão a ser descontados as aludidas contribuições no mês subsequente ao do encerramento da referida suspensão.

**Parágrafo quarto** - Fica vedado às empresas, sob pena de configurar prática antissindical a realização de quaisquer manifestações, atos, companhas ou condutas similares no sentido de incentivar ou instigar os empregados não filiados ao Sindicato apresentarem o seu direito de oposição por escrito, tais como modelos de carta de oposição, assim como a entrega em lote sem o comparecimento pessoal do empregado a sede do sindicato.

**Parágrafo quinto** – O mesmo procedimento acima está vedado ao Sindicato Patronal e seus dirigentes, sob pena de configurar prática antissindical, assim como constranger os empregados não filiados ao sindicato profissional apresentarem o seu direito de oposição.

**Parágrafo sexto** – No caso de algum empregado vir a ajuizar ação para reaver(em) o(s) desconto(s) a que se refere as contribuições mencionadas, o Sindicato Profissional compromete-se a assumir o polo passivo da relação processual, desde que notificado com antecedência mínima de 05 (cinco) dias, por escrito da data da audiência a ser realizada, não havendo audiência designada seja o Sindicato notificado ato contínuo para apresentar as medidas judiciais cabíveis.

**Parágrafo sétimo** – Desde que observado o parágrafo anterior, o Sindicato Profissional, desde já, isenta as empresas de qualquer responsabilidade sobre o(s) desconto(s) realizado(s) por força do Artigo 8º, Inciso IV, da Constituição Federal, devendo reembolsar as empresas em caso de eventual condenação, mediante a apresentação da decisão transitada em julgado.

#### **IV. 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 2024.

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 centavo).

**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 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 2024:

CLASSE DE CAPITAL SOCIAL EM R\$		ALÍQUOTA	PARCELA A ADICIONAR
1ª	DE 0,01 A 17.263,48	<b>CONTRIBUIÇÃO MÍNIMA</b>	<b>138,11</b>
2ª	DE 17.263,49 A 32.697,78	0,80%	0,00
3ª	DE 32.697,79 A 356.281,06	0,20%	196,19
4ª	DE 356.281,07 A 35.629.357,97	0,10%	552,48
5ª	DE 35.629.357,98 A 190.023.266,28	0,02%	29.055,96
6ª	ACIMA DE 190.023.266,28	<b>CONTRIBUIÇÃO MÁXIMA</b>	<b>67.060,62</b>
a) Firmas ou empresas, entidades ou instituições cujo capital seja igual ou inferior a R\$ 17.263,48 recolherão a Contribuição Sindical mínima de R\$ 138,11, de acordo com o disposto no parágrafo 3º do artigo 580 da CLT (alterado pela Lei 7.047/82), respeitando o Lei 13.467/17;			
b) Teto de contribuição R\$ 67.060,62;			
c) Autônomos recolherão o valor mínimo da tabela = R\$ 138,11 com vencimento em 28/02, conforme artigo 583 da CLT;			
d) Empresas enquadradas no Simples Nacional, MEI e Microempresas poderão recolher a contribuição mínima de R\$ 138,11.			

**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.

## **COMPROVANTE DO PAGAMENTO DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E COTA 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 assistencial e cota 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 Primeiro** - A relação dos empregados sindicalizados deverá ser enviada previamente pela empresa prestadora de serviços à empresa organizadora/promotora ou do evento.

**Parágrafo Segundo:** A cláusula 53 diz respeito a qualquer prestação de serviços realizada durante a montagem, realização e desmontagem de eventos no Estado de São Paulo, não se limitando apenas as atividades de montagem de estandes.

### **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.

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

**Cláusula 57.** 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.

### **PRAZO VIGÊNCIA**


**Cláusula 58.** A vigência da presente convenção será de 01 (um) ano, iniciando-se em 01 de fevereiro de 2.024 até 31 de janeiro de 2.025.



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, 27 de fevereiro de 2.024.**


jmelv1969@gmail.com

Assinado  
 James Carr Melville  
D4Sign

---

**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**


fjeronimo@terra.com.br

Assinado  
  
D4Sign

---

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

cas@casstands.com.br

Assinado  
  
D4Sign

---

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

sidpag@paganottiadv.com.br

Assinado  
 Sidney Paganotti  
D4Sign

---

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

## CONVENÇÃO COLETIVA 2024 2025 RETIFICADA pdf

Código do documento c59946b9-e6f4-42b2-a09b-6dcc1a0cffe5



### Assinaturas



Carlos Alberto Sauandag  
cas@casstands.com.br  
Assinou



Sidney Paganotti  
sidpag@paganottiadv.com.br  
Assinou



Francisco Jerônimo da Silva  
fjeronimo@terra.com.br  
Assinou



James Carr Melville  
jmelv1969@gmail.com  
Assinou



### Eventos do documento

#### 27 Feb 2024, 15:36:03

Documento c59946b9-e6f4-42b2-a09b-6dcc1a0cffe5 **criado** por VANESSA GUERRA LEITE GOMES (66d6db92-0670-47b7-8358-4ba02743e916). Email: vanessa@sindiprom.org.br. - DATE\_ATOM: 2024-02-27T15:36:03-03:00

#### 27 Feb 2024, 15:41:31

Assinaturas **iniciadas** por VANESSA GUERRA LEITE GOMES (66d6db92-0670-47b7-8358-4ba02743e916). Email: vanessa@sindiprom.org.br. - DATE\_ATOM: 2024-02-27T15:41:31-03:00

#### 27 Feb 2024, 15:45:32

FRANCISCO JERÔNIMO DA SILVA **Assinou** (98d4db62-a0a3-46a7-ac8a-423de6d8c01e) - Email: fjeronimo@terra.com.br - IP: 189.121.203.245 (bd79cbf5.virtua.com.br porta: 25446) - Documento de identificação informado: 007.671.128-57 - DATE\_ATOM: 2024-02-27T15:45:32-03:00

#### 27 Feb 2024, 15:56:50

SIDNEY PAGANOTTI **Assinou** - Email: sidpag@paganottiadv.com.br - IP: 177.33.103.18 (b1216712.virtua.com.br porta: 2734) - **Geolocalização:** -23.5029 -46.4213 - Documento de identificação informado: 006.480.738-07 - DATE\_ATOM: 2024-02-27T15:56:50-03:00

#### 27 Feb 2024, 16:51:16





CARLOS ALBERTO SAUANDAG **Assinou** (b685b8ad-fd3f-4e33-859a-906de4451030) - Email: cas@casstands.com.br  
- IP: 177.102.64.211 (177-102-64-211.dsl.telesp.net.br porta: 5386) - [Geolocalização: -23.463439458243855](#)  
[-46.566783756859934](#) - Documento de identificação informado: 037.402.368-92 - DATE\_ATOM:  
2024-02-27T16:51:16-03:00

**28 Feb 2024, 08:07:14**

JAMES CARR MELVILLE **Assinou** - Email: jmelv1969@gmail.com - IP: 200.186.31.250  
(250.31.186.200.sta.impsat.net.br porta: 36792) - Documento de identificação informado: 111.594.328-64 -  
DATE\_ATOM: 2024-02-28T08:07:14-03:00

Hash do documento original

(SHA256):a9e1b1859cc121babdba160cc3171f6941fe28c40ac0ea629346ef86356d9df2

(SHA512):afc5d7be24c9636399377d29e4241af7adcdfe88d40881a028c6c98cd99103039913cd0f4dd74c851b234cebd5a020c34bc72e01dadb7b0a8a9a1528edf97e

Esse log pertence **única e exclusivamente** aos documentos de HASH acima

**Esse documento está assinado e certificado pela D4Sign**

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP003949/2024  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 08/05/2024  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR017377/2024  
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.238922/2024-13  
DATA DO PROTOCOLO: 10/04/2024

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

SINDIPROM - SINDICATO DE EMPRESAS DE PROMOÇÃO, ORGANIZAÇÃO E MONTAGEM DE FEIRAS, CONGRESSOS E EVENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO, CNPJ n. 69.280.113/0001-94, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLOS ALBERTO SAUANDAG;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES EMPREGADOS AUTONOMOS AVULSOS E TEMPORARIOS EM FEIRAS CONGRESSOS E EVENTOS EM GERAL E EM ATIVIDADES AFINS DE ORGANIZA, CNPJ n. 67.351.932/0001-50, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JAMES CARR MELVILLE;

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 fevereiro de 2024 a 31 de janeiro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de fevereiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **CATEGORIA DOS TRABALHADORES, EMPREGADOS, AUTÔNOMOS, AVULSOS E TEMPORÁRIOS QUE PRESTAM SERVIÇOS, SUPORTE TÉCNICO, MONTAGEM E ASSESSORIA EM FEIRAS, CONGRESSOS, EVENTOS CULTURAIS, ESPORTIVOS, COMERCIAIS E EM GERAL, BEM COMO EM "OUT-LET", LEILÕES, DISTRIBUIÇÃO DE FOLHETOS DIVULGAÇÃO DE PRODUTOS NAS EMPRESAS DE PROMOÇÃO, ORGANIZAÇÃO E MONTAGEM DE FEIRAS, CONGRESSOS E EVENTOS**, com abrangência territorial em Adamantina/SP, Aguai/SP, Águas de Lindóia/SP, Altinópolis/SP, Americana/SP, Amparo/SP, Andradina/SP, Aparecida/SP, Araçatuba/SP, Araraquara/SP, Araras/SP, Artur Nogueira/SP, Arujá/SP, Assis/SP, Atibaia/SP, Auriflama/SP, Avaré/SP, Bariri/SP, Barretos/SP, Barueri/SP, Batatais/SP, Bauru/SP, Bebedouro/SP, Birigui/SP, Botucatu/SP, Bragança Paulista/SP, Brotas/SP, Caçapava/SP, Cafelândia/SP, Campos do Jordão/SP, Capão Bonito/SP, Capivari/SP, Caraguatatuba/SP, Carapicuíba/SP, Cardoso/SP, Casa Branca/SP, Catanduva/SP, Chavantes/SP, Cordeirópolis/SP, Cotia/SP, Cruzeiro/SP, Cubatão/SP, Descalvado/SP, Diadema/SP, Dois Córregos/SP, Dracena/SP, Elias Fausto/SP, Embu das Artes/SP, Fartura/SP, Fernandópolis/SP, Ferraz de Vasconcelos/SP, Franca/SP, Francisco Morato/SP, Franco da Rocha/SP, Garça/SP, Guaiara/SP, Guararapes/SP, Guaratinguetá/SP, Guarujá/SP, Guarulhos/SP, Holambra/SP, Ibitinga/SP, Ibiúna/SP, Igarapava/SP, Iguape/SP, Ilha Solteira/SP, Indaiatuba/SP, Itanhaém/SP, Itapeverica da Serra/SP, Itapetininga/SP, Itapeva/SP, Itapevi/SP, Itapira/SP, Itápolis/SP, Itaquaquecetuba/SP, Itararé/SP, Itatiba/SP, Itu/SP, Ituverava/SP, Jaboticabal/SP, Jacareí/SP, Jales/SP, Jardinópolis/SP, Jaú/SP, Jundiaí/SP, Laranjal Paulista/SP, Leme/SP, Lençóis Paulista/SP, Limeira/SP, Lins/SP, Lorena/SP, Louveira/SP, Lucélia/SP, Marília/SP, Martinópolis/SP, Matão/SP, Mauá/SP, Mirandópolis/SP, Mirassol/SP, Mococa/SP, Mogi das Cruzes/SP, Mogi Guaçu/SP, Mogi Mirim/SP, Monte Alto/SP, Monte Aprazível/SP, Monte Azul Paulista/SP, Morro Agudo/SP, Nhandeara/SP, Nova Odessa/SP, Novo Horizonte/SP, Olímpia/SP, Orlândia/SP, Osasco/SP, Ourinhos/SP, Palmital/SP, Paraguaçu Paulista/SP, Paulínia/SP, Penápolis/SP, Pereira Barreto/SP, Piedade/SP, Pindamonhangaba/SP, Piracicaba/SP, Piraju/SP, Pirassununga/SP, Poá/SP, Pompéia/SP, Porto Feliz/SP, Porto Ferreira/SP, Praia Grande/SP, Presidente Prudente/SP, Presidente Venceslau/SP, Promissão/SP, Rancharia/SP, Regente Feijó/SP, Registro/SP, Ribeirão Pires/SP, Ribeirão Preto/SP, Rio Claro/SP, Salto/SP, Santa Bárbara d'Oeste/SP, Santa Cruz das Palmeiras/SP, Santa Cruz do Rio Pardo/SP, Santa Fé do Sul/SP, Santo André/SP, Santos/SP, São Bernardo do Campo/SP, São Caetano do Sul/SP, São Carlos/SP, São João da Boa Vista/SP, São Joaquim da Barra/SP, São José do Rio Preto/SP, São José dos Campos/SP, São Manuel/SP, São Paulo/SP, São Pedro/SP, São Roque/SP, São Sebastião/SP, São Vicente/SP, Serra Negra/SP, Sertãozinho/SP, Socorro/SP, Sorocaba/SP, Sumaré/SP, Suzano/SP, Taboão da Serra/SP, Tambaú/SP, Tanabi/SP, Taquaritinga/SP, Taquarituba/SP, Tatui/SP, Taubaté/SP, Tietê/SP, Tupã/SP, Tupi Paulista/SP, Ubatuba/SP, Valinhos/SP, Vargem Grande do Sul/SP, Vinhedo/SP, Votorantim/SP e Votuporanga/SP.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de 01 de fevereiro de 2024, o Piso Salarial será de R\$ 1.650,00 (um mil seiscentos e cinquenta reais), por mês para jornada de 220 (duzentos e vinte) horas mensais, ou seja, 44h00min (quarenta e quatro) horas semanais.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTAMENTO

Os salários fixos serão reajustados a partir de 01 de fevereiro de 2.024, com 5% (cinco por cento), a ser aplicado sobre o salário de 31 de janeiro de 2024.

**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.

CLÁUSULA QUINTA - COMPENSAÇÕES



Eventuais antecipações de reajustes e os aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos a partir de **01 de fevereiro de 2.023** salvo os decorrentes de promoção, reclassificação, transferência de cargo, função ou estabelecimento, aumento real, equiparação salarial e mérito, poderão ser compensados em fevereiro de 2024.

#### CLÁUSULA SEXTA - PROMOÇÕES

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.

### PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

#### CLÁUSULA SÉTIMA - ATRASO DE SALÁRIO

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.

#### CLÁUSULA OITAVA - VALE QUINZENAL

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

### OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

#### CLÁUSULA NONA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

### GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

#### CLÁUSULA DÉCIMA - ANTECIPAÇÃO DE 13º SALÁRIO

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

### OUTRAS GRATIFICAÇÕES

#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA

O empregado com 07 (sete) anos completos ou mais de trabalho e continuo 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.

### ADICIONAL DE HORA-EXTRA

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAORDINÁRIA PAGAS EM PECÚNIA

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).

### COMISSÕES

#### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMISSIONISTA

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".

## PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PLR

Os sindicatos celebrantes desta Convenção deliberam estabelecer regras gerais acerca da participação nos lucros ou resultados de que trata a Lei nº 10.101 de 19/12/2000 e alterações trazidas pelas Leis nºs 12.832/2013 e 14.020/2020, a saber:

I - As regras aqui estabelecidas alcançam a todas as empresas sujeitas à presente Convenção e seus respectivos empregados, exceto aprendizes e estagiários;

II - Como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, cada empresa poderá estabelecer seu próprio programa de participação nos lucros ou resultados por meio de Acordo Coletivo, segundo o previsto na Lei nº 10.101/2000 e alterações trazidas pelas Leis nºs 12.832/2013 e 14.020/2020." e alterações trazidas pelas Leis nºs 12.832/2013 e 14.020/2020, onde necessariamente deverá além da participação do Sindicato Laboral a do Patronal, para que seja mantido assim o equilíbrio nas negociações entre as partes, evitando-se, assim eventuais demandas judiciais entre empregados e empregadores a respeito do presente título."

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE REFEIÇÃO

Fornecimento gratuito de vale-refeição ou alimentação custeado pelo empregador, desde que não seja inferior ao valor de R\$ 26,00 (vinte e seis reais), por dia trabalhado, sendo que o referido benefício não integrará ao salário para nenhum efeito.

**Parágrafo Primeiro** – 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.

**Parágrafo Segundo** – As empresas que por algum motivo não possuírem meios de fornecer o cartão ou o ticket refeição para o empregado, poderá fazer o pagamento em moeda corrente do país e/ou depósito em conta corrente do empregado, sem que isso tenha caráter salarial, mas, tão somente indenizatório para todos os fins legais, portanto, não integrará e nem incidirá em nenhuma verba de direito.

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.

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - FORNECIMENTO DE CESTAS BÁSICAS

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.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO VALE TRANSPORTE

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.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA MÉDICA AOS EMPREGADOS

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.

## SEGURO DE VIDA

**CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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, nos termos da cláusula 55.

**CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES  
NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO****CLÁUSULA VIGÉSIMA - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE**

Os empregados admitidos após a data base (01 de fevereiro de 2.023) terão aumento proporcional de 1/12 (um doze avos), por mês de trabalho, considerando mês fração igual ou superior a 15 dias.

**AVISO PRÉVIO****CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO**

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;

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CARTA AVISO**

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.

**CONTRATO A TEMPO PARCIAL****CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO TEMPO PARCIAL**

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.

**RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES  
ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO****CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - SUBSTITUIÇÃO DEFINITIVA E PROVISÓRIA**

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.

## FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO – EPI

. 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.

## ESTABILIDADE MÃE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE GESTANTE

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.

## ESTABILIDADE APOSENTADORIA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

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.

**Parágrafo único:** Na dispensa sem justa causa, o empregado para ter assegurado a estabilidade deverá apresentar ao empregador comprovante idôneo dentro do prazo de 10 (dez) dias corridos, sob pena de não o fazendo, ficar caracterizado renúncia.

## OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ATESTADOS

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.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - VEDAÇÃO DE EXIGÊNCIA DE CHEQUE CAUÇÃO

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.

## JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

## PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO E TRABALHO EM REGIME DE ESCALA

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.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTROLE DE 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.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO

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

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-lo 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.

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.

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.

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.

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

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS

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.

## FALTAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PROVAS ESCOLARES – ABONO DE FALTAS

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.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRATOS INTERMITENTES, TELEJORNADAS E HOME OFFICE

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.

## FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS

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.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PAVILHÃO DE EXPOSIÇÕES E LOCAIS DE EVENTOS (CONDIÇÕES DE TRABALHO)

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.

## UNIFORME

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - UNIFORMES E ROUPAS ESPECIAIS

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.

## PRIMEIROS SOCORROS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PLANTÃO MÉDICO

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

## RELAÇÕES SINDICAIS REPRESENTANTE SINDICAL

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LIVRE ACESSO DO SINDICATO

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.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAIS

As empresas obrigam-se a descontar do salário do empregado, a importância equivalente a 3% (três por cento) do salário de junho de 2024, já reajustado e deverá ser recolhido até o dia 05 de julho de 2024, 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 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.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

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 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.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - COTA NEGOCIAL

Fica convencionado que as empresas deverão proceder ao desconto do salário do mês de abril de 2024, de cada empregado, a importância equivalente a 60% (sessenta por cento) de um 01 (um) dia de salário a título de cota negocial e recolher em 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.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

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 2024.

- 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.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO DE MANUTENÇÃO DE CADASTRO – SINDIPROM**

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 2024:

CLASSE DE CAPITAL SOCIAL EM R\$		ALÍQUOTA	PARCELA A ADICIONAR
1ª	DE 0,01 A 17.263,48	CONTRIBUIÇÃO MÍNIMA	138,11
2ª	DE 17.263,49 A 32.697,78	0,80%	0,00
3ª	DE 32.697,79 A 356.281,06	0,20%	196,19
4ª	DE 356.281,07 A 35.629.357,97	0,10%	552,48
5ª	DE 35.629.357,98 A 190.023.266,28	0,02%	29.055,96
6ª	ACIMA DE 190.023.266,28	CONTRIBUIÇÃO MÁXIMA	67.060.62
a) Firmas ou empresas, entidades ou instituições cujo capital seja igual ou inferior a R\$ 17.263,48 recolherão a Contribuição Sindical mínima de R\$ 138,11, de acordo com o disposto no parágrafo 3º do artigo 580 da CLT (alterado pela Lei 7.047/82), respeitando o Lei 13.467/17;			
b) Teto de contribuição R\$ 67.060,62;			
c) Autônomos recolherão o valor mínimo da tabela = R\$ 138,11 com vencimento em 28/02, conforme artigo 583 da CLT;			
d) Empresas enquadradas no Simples Nacional, MEI e Microempresas poderão recolher a contribuição mínima de R\$ 138,11.			

**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.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - COMPROVANTE DO PAGAMENTO DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E COTA NEGOCIAL**

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 assistencial e cota 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.

**DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CARTA DE OPOSIÇÃO**

Assegura-se aos empregados o direito de oposição aos descontos das contribuições assistenciais e cota negocial, desde que, o faça por ato de livre consciência e por carta redigida de próprio punho e assinada em 03 (três) vias, após a concretização do presente acordo, com ampla divulgação à categoria, através de inserção do “sitio” do SINDIEVENTOS, o que deverá ser feito pelo empregado, comparecendo no horário das 09:00 às 17:00 horas de segunda a sexta-feira na sede do sindicato no prazo improrrogável até o dia 01 de abril de 2024, contados da inserção no aludido “sitio” do sindicato.

I – Os empregados que atuarem fora da Capital – SP, deverão formalizar sua OPOSIÇÃO por via de mensagem enviada de seu endereço

eletrônico pessoal para aquele constante do "sítio" do SINDIEVENTOS, nos mesmos moldes do "caput", ou seja, carta redigida de próprio punho e assinada, que após o recebimento, emitirá resposta confirmatória ao empregado, que ficará encarregado de comunicar ao seu empregador, sob pena de sofrer o(s) desconto(s).

**Parágrafo primeiro** – O SINDIEVENTOS deverá recepcionar individualmente a carta de oposição em três vias de igual teor e forma, opondo carimbo apropriado e rubricando-as, retendo uma das vias, devolvendo ao empregado duas delas, devendo o mesmo entregar uma das vias ao seu empregador, caso contrário o(s) desconto(s) será(ão) efetuado(s).

**Parágrafo segundo** – Os empregados contratados após o início da vigência deste instrumento poderão apresentar oposição ao(s) desconto(s) nos mesmos moldes e forma em até 15 (quinze) dias improrrogáveis, contados do dia seguinte a data da sua admissão, respeitados as condições estipuladas.

**Parágrafo terceiro** – Os empregados que estiverem com seus contratos de trabalho suspenso, quando do início de vigência deste instrumento, passarão a ser descontados as aludidas contribuições no mês subsequente ao do encerramento da referida suspensão.

**Parágrafo quarto** - Fica vedado às empresas, sob pena de configurar prática antissindical a realização de quaisquer manifestações, atos, companhas ou condutas similares no sentido de incentivar ou instigar os empregados não filiados ao Sindicato apresentarem o seu direito de oposição por escrito, tais como modelos de carta de oposição, assim como a entrega em lote sem o comparecimento pessoal do empregado a sede do sindicato.

**Parágrafo quinto** – O mesmo procedimento acima está vedado ao Sindicato Patronal e seus dirigentes, sob pena de configurar prática antissindical, assim como constringer os empregados não filiados ao sindicato profissional apresentarem o seu direito de oposição.

**Parágrafo sexto** – No caso de algum empregado vir a ajuizar ação para reaver(em) o(s) desconto(s) a que se refere as contribuições mencionadas, o Sindicato Profissional compromete-se a assumir o polo passivo da relação processual, desde que notificado com antecedência mínima de 05 (cinco) dias, por escrito da data da audiência a ser realizada, não havendo audiência designada seja o Sindicato notificado ato contínuo para apresentar as medidas judiciais cabíveis.

**Parágrafo sétimo** – Desde que observado o parágrafo anterior, o Sindicato Profissional, desde já, isenta as empresas de qualquer responsabilidade sobre o(s) desconto(s) realizado(s) por força do Artigo 8º, Inciso IV, da Constituição Federal, devendo reembolsar as empresas em caso de eventual condenação, mediante a apresentação da decisão transitada em julgado.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - LIVRE ACESSO DOS PORTADORES DE CARTEIRA OU CREDENCIAL DOS SINDICATOS

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

**Parágrafo Segundo:** A cláusula 53 diz respeito a qualquer prestação de serviços realizada durante a montagem, realização e desmontagem de eventos no Estado de São Paulo, não se limitando apenas as atividades de montagem de estandes.

## DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - MULTA PELO NÃO CUMPRIMENTO DO ACORDO

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.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - EMPRESAS ESTRANGEIRAS OU INTERNACIONAIS, PROMOTORAS DE EVENTOS E FEIRAS, BE

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.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONSULTORIA DE APOSENTADOS**

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.

}

**CARLOS ALBERTO SAUANDAG  
PRESIDENTE**

**SINDIPROM - SINDICATO DE EMPRESAS DE PROMOÇÃO, ORGANIZAÇÃO E MONTAGEM DE FEIRAS, CONGRESSOS E EVENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO**

**JAMES CARR MELVILLE  
PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EMPREGADOS AUTÔNOMOS AVULSOS E TEMPORÁRIOS EM FEIRAS, CONGRESSOS E EVENTOS EM GERAL E EM ATIVIDADES AFINS DE ORGANIZAÇÃO**

**ANEXOS****ANEXO I - CONVENÇÃO COLETIVA NA ÍNTEGRA**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ASSEMBLEIA SINDIEVENTOS**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.



## CONVENÇÃO COLETIVA 2025/2026

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 seu 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;*

*vi O tema Saúde e Segurança do Trabalho, dada a sua importância crescente em todas as atividades econômicas, no Brasil e no mundo, passa a integrar esta Convenção Coletiva, a partir de seu artigo 56. O texto visa a Saúde e Segurança dos Trabalhadores nas etapas de montagem e desmontagem de eventos. Nele são apresentados, de forma resumida, algumas Normas Regulamentadoras que, com maior frequência, geram dúvidas e dificuldades às Empresas e aos Trabalhadores., sendo indicados os números das NR's e seus itens específicos. Os itens relacionados à Saúde e Segurança do Trabalho, que fazem parte desta Convenção, são de orientação básica, cumprimento obrigatório e não esgotam o assunto. O fato de que partes de normas ou normas como um todo não tenham sido citadas nesta Convenção, não desobrigam as Empresas e os Trabalhadores de seus cumprimentos. Para efeito de esclarecimento e interpretação, prevalecerão os textos originais e integrais das Normas Regulamentadoras.*

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 1.** Os salários fixos serão reajustados a partir de 01 de fevereiro de 2.025, com 5,5% (cinco virgula cinco por cento), a ser aplicado sobre o salário de 31 de janeiro de 2025.

**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 2.** Os empregados admitidos após a data base (01 de fevereiro de 2.024) terão aumento proporcional de 1/12 (um doze avos), por mês de trabalho, considerando mês fração igual ou superior a 15 dias.

### **COMPENSAÇÕES**

**Cláusula 3.** Eventuais antecipações de reajustes e os aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos a partir de **01 de fevereiro de 2.024** salvo os decorrentes de promoção, reclassificação, transferência de cargo, função ou estabelecimento, aumento real, equiparação salarial e mérito, poderão ser compensados em fevereiro de 2025.

### **PISO SALARIAL**

**Cláusula 4.** A partir de 01 de fevereiro de 2025, o Piso Salarial será de R\$ 1.800,00 (um mil e oitocentos reais), por mês para jornada de 220 (duzentos e vinte) horas mensais, ou seja, 44h00min (quarenta e quatro) horas semanais.

## CONTRATO TEMPO PARCIAL

**Cláusula 5.** 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 (dezesseis) 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 6.** 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 7.** 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 8.** 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 9.** 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 Cláusula 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 10.** 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\$ 29,00 (vinte e nove reais), por dia trabalhado, sendo que o referido benefício não integrará ao salário para nenhum efeito.

**Parágrafo Primeiro** – 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.

**Parágrafo Segundo** – As empresas que por algum motivo não possuírem meios de fornecer o cartão ou o tíquete refeição para o empregado, poderá fazer o pagamento em moeda corrente do país e/ou depósito em conta corrente do empregado, sem que isso tenha caráter salarial, mas, tão somente indenizatório para todos os fins legais, portanto, não integrará e nem incidirá em nenhuma verba de direito.

**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.

**Parágrafo único:** Na dispensa sem justa causa, o empregado para ter assegurado a estabilidade deverá apresentar ao empregador comprovante idôneo dentro do prazo de 10 (dez) dias corridos, sob pena de não o fazendo, ficar caracterizado renúncia.

### **GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA**

**Cláusula 20.** O empregado com 07 (sete) anos completos ou mais de trabalho e continuo 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.

## **ATRASSO 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.

## PLR

**Cláusula 38.** Os sindicatos celebrantes desta Convenção deliberam estabelecer regras gerais acerca da participação nos lucros ou resultados de que trata a Lei nº 10.101 de 19/12/2000 e alterações trazidas pelas Leis nºs 12.832/2013 e 14.020/2020, a saber:

I - As regras aqui estabelecidas alcançam a todas as empresas sujeitas à presente Convenção e seus respectivos empregados, exceto aprendizes e estagiários;

II - Como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, cada empresa poderá estabelecer seu próprio programa de participação nos lucros ou resultados por meio de Acordo Coletivo, segundo o previsto na Lei nº 10.101/2000 e alterações trazidas pelas Leis nºs 12.832/2013 e 14.020/2020.” e alterações trazidas pelas Leis nºs 12.832/2013 e 14.020/2020, onde necessariamente deverá além da participação do Sindicato Laboral e do Patronal, para que seja mantido assim o equilíbrio nas negociações entre as partes, evitando-se, assim eventuais demandas judiciais entre empregados e empregadores a respeito do presente título.”

### EQUIPES MÉDICAS DE PLANTÃO PARA ATENDIMENTO AOS TRABALHADORES

**Cláusula 39.** Durante a realização de eventos, inclusive na montagem e desmontagem, serão mantidas equipes médicas de plantão e ambulância(s) de remoção(ões) 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, a importância equivalente a 3% (três por cento) do salário de junho de 2025, já reajustado e deverá ser recolhido até o dia 05 de julho de 2025, 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 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 43.** 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 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- COTA NEGOCIAL**

**Cláusula 44.** Fica convencionado que as empresas deverão proceder o desconto do salário do mês de abril de 2025, de cada empregado, a importância equivalente a 60% (sessenta por cento) de 01 (um) dia de salário a título de cota negocial e recolher em favor do SINDIEVENTOS em guia apropriada, cujo recolhimento deverá ser efetuado até o quinto dia útil do mês de maio de 2025, devendo ainda a empresa protocolar em até 30 (trinta) dias, contados do aludido recolhimento, junto a sede sindical, 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.

## CARTA DE OPOSIÇÃO

**Cláusula 45:** Assegura-se aos empregados o direito de oposição aos descontos das contribuições assistenciais e cota negocial, desde que, o faça por ato de livre consciência e por carta redigida de próprio punho e assinada em 03 (três) vias, após a concretização do presente acordo, com ampla divulgação à categoria, através de inserção do “sitio” do SINDIEVENTOS, o que deverá ser feito pelo empregado, comparecendo no horário das 09:00 às 17:00 horas de segunda a sexta-feira na sede do sindicato no prazo improrrogável até o dia 01 de abril de 2025, contados da inserção no aludido “sitio” do sindicato.

I – Os empregados que atuarem fora da Capital – SP, deverão formalizar sua OPOSIÇÃO por via de mensagem enviada de seu endereço eletrônico pessoal para aquele constante do “sitio” do SINDIEVENTOS, nos mesmos moldes do “caput”, ou seja, carta redigida de próprio punho e assinada, que após o recebimento, emitirá resposta confirmatória ao empregado, que ficará encarregado de comunicar ao seu empregador, sob pena de sofrer o(s) desconto(s).

**Parágrafo primeiro** – O SINDIEVENTOS deverá recepcionar individualmente a carta de oposição em três vias de igual teor e forma, opondo carimbo apropriado e rubricando-as, retendo uma das vias, devolvendo ao empregado duas delas, devendo o mesmo entregar uma das vias ao seu empregador, caso contrário o(s) desconto(s) será(ão) efetuado(s).

**Parágrafo segundo** – Os empregados contratados após o início da vigência deste instrumento poderão apresentar oposição ao(s) desconto(s) nos mesmos moldes e forma em até 15 (quinze) dias improrrogáveis, contados do dia seguinte a data da sua admissão, respeitados as condições estipuladas.

**Parágrafo terceiro** – Os empregados que estiverem com seus contratos de trabalho suspenso, quando do início de vigência deste instrumento, passarão a ser descontados as aludidas contribuições no mês subsequente ao do encerramento da referida suspensão.

**Parágrafo quarto** - Fica vedado às empresas, sob pena de configurar prática antissindical a realização de quaisquer manifestações, atos, companhas ou condutas similares no sentido de incentivar ou instigar os empregados não filiados ao Sindicato apresentarem o seu direito de oposição por escrito, tais como modelos de carta de oposição, assim como a entrega em lote sem o comparecimento pessoal do empregado a sede do sindicato.

**Parágrafo quinto** – O mesmo procedimento acima está vedado ao Sindicato Patronal e seus dirigentes, sob pena de configurar prática antissindical, assim como constranger os empregados não filiados ao sindicato profissional apresentarem o seu direito de oposição.

**Parágrafo sexto** – No caso de algum empregado vir a ajuizar ação para reaver(em) o(s) desconto(s) a que se refere as contribuições mencionadas, o Sindicato Profissional compromete-se a assumir o polo passivo da relação processual, desde que notificado com antecedência mínima de 05 (cinco) dias, por escrito da data da audiência a ser realizada, não havendo audiência designada seja o Sindicato notificado ato contínuo para apresentar as medidas judiciais cabíveis.

**Parágrafo sétimo** – Desde que observado o parágrafo anterior, o Sindicato Profissional, desde já, isenta as empresas de qualquer responsabilidade sobre o(s) desconto(s) realizado(s) por força do Artigo 8º, Inciso IV, da Constituição Federal, devendo reembolsar as empresas em caso de eventual condenação, mediante a apresentação da decisão transitada em julgado.

#### IV. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

**Cláusula 46.** 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 2025.

- 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 centavo).

**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 DE MANUTENÇÃO DE CADASTRO – SINDIPROM

**Cláusula 47.** 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 2025:

CLASSE DE CAPITAL SOCIAL EM R\$		ALÍQUOTA	PARCELA A ADICIONAR
1ª	DE 0,01 A 17.263,48	CONTRIBUIÇÃO MÍNIMA	138,11
2ª	DE 17.263,49 A 32.697,78	0,80%	0,00
3ª	DE 32.697,79 A 356.281,06	0,20%	196,19
4ª	DE 356.281,07 A 35.629.357,97	0,10%	552,48
5ª	DE 35.629.357,98 A 190.023.266,28	0,02%	29.055,96
6ª	ACIMA DE 190.023.266,28	CONTRIBUIÇÃO MÁXIMA	67.060,62
<p>a) Firmas ou empresas, entidades ou instituições cujo capital seja igual ou inferior a R\$ 17.263,48 recolherão a Contribuição Sindical mínima de R\$ 138,11, de acordo com o disposto no parágrafo 3º do artigo 580 da CLT (alterado pela Lei 7.047/82), respeitando o Lei 13.467/17;</p> <p>b) Teto de contribuição R\$ 67.060,62;</p> <p>c) Autônomos recolherão o valor mínimo da tabela = R\$ 138,11 com vencimento em 28/02, conforme artigo 583 da CLT;</p> <p>d) Empresas enquadradas no MEI poderão recolher a contribuição mínima de R\$ 138,11.</p> <p>e) Essa tabela também será aplicada para as atividades de serviços inorganizados.</p>			

**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.

#### **COMPROVANTE DO PAGAMENTO DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E COTA NEGOCIAL**

**Cláusula 48.** 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 assistencial e cota 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 49.** 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 50.** 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 51.** 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 52.** 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 Primeiro** - A relação dos empregados sindicalizados deverá ser enviada previamente pela empresa prestadora de serviços à empresa organizadora/promotora ou do evento.

**Parágrafo Segundo:** A Cláusula 52 diz respeito a qualquer prestação de serviços realizada durante a montagem, realização e desmontagem de eventos no Estado de São Paulo, não se limitando apenas as atividades de montagem de estandes.

**Parágrafo Terceiro:** A relação das empresas e seus respectivos empregados devidamente credenciados para obter esta isenção estão disponíveis para consulta através do endereço: <https://tradeunion.proevento.com.br/sindiprom/validacard.html>

### CONSULTORIA DE APOSENTADOS

**Cláusula 53.** 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 54.** 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.

### VEDAÇÃO DE EXIGÊNCIA DE CHEQUE CAUÇÃO

**Cláusula 55.** 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.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO**

**Cláusula 56.** Afim de assegurar a correta aplicação das normas regulamentadoras perante a categoria profissional e patronal abrangida por essa convenção coletiva, no que diz respeito aos direitos relacionados à saúde e segurança do trabalho, bem como em atendimento ao Tema 1º 1.046 do S.T.F – Supremo Tribunal Federal, cuja norma está prevista no Artigo 611-B, Inciso XVII da C.L.T, que assegura os direitos indisponíveis do trabalhador, portanto, sem qualquer invasão sobre o assunto legislado, mas apenas diante das particularidades da categoria, para que sejam observado as mencionadas NR's, em seus itens abaixo transcritos:

### **NR 01 - DISPOSIÇÕES GERAIS e GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS**

**Cláusula 57.** A observância das NR não desobriga as organizações do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios, bem como daquelas oriundas de convenções e acordos coletivos de trabalho. (1.2.2)

Cabe ao empregador:

a) cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho;

b) informar aos trabalhadores:

I. os riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho;

II. as medidas de prevenção adotadas pela empresa para eliminar ou reduzir tais riscos

c) elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos trabalhadores;

...

g) implementar medidas de prevenção, ouvidos os trabalhadores, de acordo com a seguinte ordem de prioridade:

I. eliminação dos fatores de risco;

II. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas de proteção coletiva;

III. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho; e

IV. adoção de medidas de proteção individual (1.4.1 a), b) e g)

A organização deve implementar, por estabelecimento, o gerenciamento de riscos ocupacionais em suas atividades. (1.5.3.1)

O gerenciamento de riscos ocupacionais deve constituir um Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR. (1.5.3.1.1) O PGR é um conjunto coordenado de ações da organização para atingir os objetivos de prevenção e gerenciamento dos riscos ocupacionais, formalmente

documentado.

A organização deve:

- a) evitar os riscos ocupacionais que possam ser originados no trabalho;
- b) identificar os perigos e possíveis lesões ou agravos à saúde;
- c) avaliar os riscos ocupacionais indicando o nível de risco;
- d) classificar os riscos ocupacionais para determinar a necessidade de adoção de medidas de prevenção;
- e) implementar medidas de prevenção, de acordo com a classificação de risco e na ordem de prioridade estabelecida na alínea “g” do subitem 1.4.1; e
- f) acompanhar o controle dos riscos ocupacionais. (1.5.3.2)

Perigo ou fator de risco ocupacional é um elemento ou situação que, isoladamente ou em combinação, tem o potencial de dar origem a lesões ou agravos à saúde.

A organização deve considerar as condições de trabalho, nos termos da NR-17, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho (1.5.3.2.1.)

O levantamento preliminar de perigos deve ser realizado:

- a) antes do início do funcionamento do estabelecimento ou novas instalações;
- b) para as atividades existentes; e
- c) nas mudanças e introdução de novos processos ou atividades de trabalho. (1.5.4.2.1)

O levantamento preliminar de perigos e riscos deve ser realizado para:

- a) identificar situações em que é possível evitar ou eliminar perigos; e
- b) identificar situações de risco ocupacional evidente nas quais a organização deve adotar medidas de redução ou controle imediatamente. (1.5.4.2.1.1)

A critério da organização, a etapa de levantamento preliminar de perigos e riscos pode estar contemplada na etapa de identificação de perigos (1.5.4.2.1.3).

Quando na fase de levantamento preliminar de perigos o risco não puder ser evitado, a organização deve implementar o processo de identificação de perigos e avaliação de riscos ocupacionais, conforme disposto nos subitens seguintes

A etapa de identificação de perigos deve incluir:

- a) descrição dos perigos e possíveis lesões ou agravos à saúde;
- b) identificação das fontes ou circunstâncias; e
- c) indicação do grupo de trabalhadores sujeitos ao perigo, que pode ser constituído por um ou mais trabalhadores. (1.5.4.3.1)

Avaliação de riscos é o processo contínuo e sistemático destinado a determinar os níveis de risco relacionados aos perigos a que estão sujeitos os trabalhadores, sua classificação e julgamento sobre a necessidade de adoção ou manutenção de medidas de prevenção.

A identificação dos perigos deve abordar os perigos externos previsíveis relacionados ao trabalho que possam afetar a saúde e segurança no trabalho. (1.5.4.3.2)

A organização deve avaliar os riscos ocupacionais relativos aos perigos identificados em seu(s) estabelecimento(s), de forma a manter informações para adoção de medidas de prevenção. (1.5.4.4.1)

Para cada risco deve ser indicado o nível de risco ocupacional, determinado pela combinação da severidade das possíveis lesões ou agravos à saúde com a probabilidade ou chance de sua ocorrência (1.5.4.4.2.)

A organização deve selecionar as ferramentas e técnicas de avaliação de riscos que sejam



adequadas ao risco ou circunstância em avaliação. (1.5.4.4.2.1)

A organização deve detalhar em documento os critérios das gradações de severidade e de probabilidade, os níveis de risco, os critérios de classificação de riscos e de tomada de decisão utilizados no gerenciamento de riscos ocupacionais (1.5.4.4.2.2).

Após a determinação dos níveis de risco, os riscos ocupacionais devem ser classificados para fins de identificar a necessidade de adoção ou manutenção de medidas de prevenção e elaboração do plano de ação (1.5.4.4.3).

A severidade deve ser estabelecida em razão da magnitude das possíveis consequências das lesões ou agravos à saúde (1.5.4.4.4).

Para cada perigo identificado, quando existir mais de uma consequência possível, deve ser selecionada a consequência de maior magnitude (1.5.4.4.4.1).

A probabilidade deve ser estabelecida com base na chance de ocorrência das lesões ou agravos à saúde (1.5.4.4.5).

A gradação da probabilidade deve levar em consideração o cumprimento dos requisitos estabelecidos em NR e na legislação aplicável (1.5.4.4.5.1).

Para a probabilidade de ocorrência das lesões ou agravos à saúde decorrentes de fatores ergonômicos, incluindo os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, a avaliação de risco deve considerar as exigências da atividade de trabalho e a eficácia das medidas de prevenção implementadas (1.5.4.4.5.3).

Para a probabilidade de ocorrência das lesões ou agravos à saúde decorrentes de acidentes, a avaliação de risco deve considerar a exposição do trabalhador ao perigo e a eficácia das medidas de prevenção implementadas (1.5.4.4.5.4).

A avaliação de riscos deve constituir um processo contínuo e ser revista a cada dois anos ou quando da ocorrência das seguintes situações:

- a) após implementação das medidas de prevenção, para avaliação de riscos residuais;
- b) após inovações e modificações nas tecnologias, ambientes, processos, condições, procedimentos e organização do trabalho que impliquem em novos riscos ou modifiquem os riscos existentes;
- c) quando identificadas inadequações, insuficiência ou ineficácia das medidas de prevenção
- d) na ocorrência de acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho;
- e) quando houver mudança nos requisitos legais aplicáveis; e
- f) após a solicitação justificada dos trabalhadores ou da CIPA, quando houver (1.5.4.4.6).

Após a avaliação, os riscos ocupacionais devem ser classificados, observado o subitem 1.5.4.4.2, para fins de identificar a necessidade de adoção de medidas de prevenção e elaboração do plano de ação. (1.5.4.4.5)

A organização deve adotar medidas de prevenção para eliminar, reduzir ou controlar os riscos sempre que:

- a) exigências previstas em Normas Regulamentadoras e nos dispositivos legais determinarem;
- b) a classificação dos riscos ocupacionais assim determinar, conforme subitem 1.5.4.4.5;
- c) houver evidências de associação, por meio do controle médico da saúde, entre as lesões e os agravos à saúde dos trabalhadores com os riscos e as situações de trabalho identificados. (1.5.5.1.1)

Quando comprovada pela organização a inviabilidade técnica da adoção de medidas de proteção coletiva, ou quando estas não forem suficientes ou encontrarem-se em fase de

estudo, planejamento ou implantação ou, ainda, em caráter complementar ou emergencial, deverão ser adotadas outras medidas, obedecendo-se a seguinte hierarquia:

- a) medidas de caráter administrativo ou de organização do trabalho; e
- b) utilização de equipamento de proteção individual - EPI. (1.5.5.1.2)

A implantação de medidas de prevenção deverá ser acompanhada de informação aos trabalhadores quanto aos procedimentos a serem adotados e limitações das medidas de prevenção (1.5.5.1.3).

A organização deve elaborar plano de ação, indicando as medidas de prevenção a serem introduzidas, aprimoradas ou mantidas. (1.5.5.2.1)

O número de trabalhadores possivelmente atingidos deve ser utilizado como critério para aumentar a prioridade de ação (1.5.5.2.1.1).

Para as medidas de prevenção deve ser definido cronograma com responsáveis, formas de acompanhamento e aferição de resultados (1.5.5.2.2).

A implementação das medidas de prevenção e respectivos ajustes devem ser registrados (1.5.5.3.1)

A organização deve analisar os acidentes e as doenças relacionadas ao trabalho (1.5.5.5.1).

Deve ser realizada a análise de eventos perigosos que poderiam ter consequências graves (1.5.5.5.1.1).

As análises de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho devem ser documentadas e:

- a) considerar as situações geradoras dos eventos, levando em conta as atividades efetivamente desenvolvidas, ambiente de trabalho, materiais, processo produtivo, organização do trabalho e outros fatores relacionados com os eventos;
- b) considerar os dados da organização, dados epidemiológicos e as informações prestadas pelos trabalhadores; e
- c) fornecer evidências para revisar e aprimorar as medidas de prevenção existentes (1.5.5.5.2)

A organização deve estabelecer, implementar e manter procedimentos de resposta a emergências, de acordo com os riscos, as características e as circunstâncias das atividades (1.5.6.1).

Os procedimentos de resposta a emergências devem prever, no mínimo:

- a) os meios, responsáveis e recursos necessários para os primeiros socorros, (1.5.6.2)

O PGR deve conter, no mínimo, os seguintes documentos:

- a) inventário de riscos; e
- b) plano de ação. (1.5.7.1)

Os dados da identificação dos perigos e das avaliações dos riscos ocupacionais devem ser consolidados em um inventário de riscos ocupacionais (1.5.7.3.1).

O inventário de riscos ocupacionais deve contemplar, no mínimo, as seguintes informações:

- a) caracterização dos processos e ambientes de trabalho;
- b) caracterização das atividades;
- c) descrição dos perigos, com a identificação das fontes e/ou circunstâncias;
- d) indicação das possíveis lesões ou agravos à saúde decorrentes da exposição dos trabalhadores aos perigos;
- e) indicação dos grupos de trabalhadores expostos aos perigos;
- f) descrição das medidas de prevenção implementadas;
- g) caracterização da exposição dos trabalhadores aos perigos;

- h) dados da análise preliminar ou do monitoramento das exposições a agentes físicos, químicos e biológicos e os resultados da avaliação de ergonomia nos termos da NR-17; e
- i) avaliação dos riscos, incluindo a classificação para fins de elaboração do plano de ação. (1.5.7.3.2)

O inventário de riscos ocupacionais deve ser mantido atualizado (1.5.7.3.3).

O PGR da organização contratante deve incluir as medidas de prevenção para as organizações contratadas que atuem em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato ou utilizar os programas das contratadas (1.5.8.1).

As organizações contratantes devem informar às organizações contratadas os riscos ocupacionais sob sua responsabilidade que possam impactar nas atividades das organizações contratadas (1.5.8.2).

As organizações contratadas devem informar às organizações contratantes os riscos ocupacionais sob sua responsabilidade que possam impactar nas atividades das organizações contratantes (1.5.8.3).

No caso de organizações contratadas que realizam atividades no estabelecimento da organização contratante cujos riscos resultem da interação das atividades das organizações, as medidas de prevenção devem ser definidas em conjunto, sob a coordenação da organização contratante (1.5.8.4).

O empregador deve promover capacitação e treinamento dos trabalhadores, em conformidade com o disposto nas NR. (1.7.1)

Ao término dos treinamentos inicial, periódico ou eventual, previstos nas NR, deve ser emitido certificado contendo o nome e assinatura do trabalhador, conteúdo programático, carga horária, data, local de realização do treinamento, nome e qualificação dos instrutores e assinatura do responsável técnico do treinamento. (1.7.1.1)

A capacitação deve incluir:

- a) treinamento inicial;
- b) treinamento periódico; e
- c) treinamento eventual. (1.7.1.2)

O treinamento inicial deve ocorrer antes de o trabalhador iniciar suas funções ou de acordo com o prazo especificado em NR. (1.7.1.2.1)

O treinamento periódico deve ocorrer de acordo com periodicidade estabelecida nas NR ou, quando não estabelecido, em prazo determinado pelo empregador. (1.7.1.2.2)

O treinamento eventual deve ocorrer:

- a) quando houver mudança nos procedimentos, condições ou operações de trabalho, que impliquem em alteração dos riscos ocupacionais;
- b) na ocorrência de acidente grave ou fatal, que indique a necessidade de novo treinamento; ou
- c) após retorno de afastamento ao trabalho por período superior a 180 (cento e oitenta) dias. (1.7.1.2.3)

O Microempreendedor Individual - MEI está dispensado de elaborar o PGR. (1.8.1)

A dispensa da obrigação de elaborar o PGR não alcança a organização contratante do MEI, que deverá incluí-lo nas suas ações de prevenção e no seu PGR, quando este atuar em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. (1.8.1.1)

## NR 06 - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL – EPI

**Cláusula 58.** Para os fins de aplicação desta NR considera-se EPI o dispositivo ou produto de uso individual utilizado pelo trabalhador, concebido e fabricado para oferecer proteção contra os riscos ocupacionais existentes no ambiente de trabalho, conforme previsto no Anexo I.

(6.3.1)

As solicitações para que os produtos que não estejam relacionados no Anexo I sejam considerados como EPI, bem como as propostas para reexame daqueles ora elencados, devem ser avaliadas pelo órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho. (6.3.3)

Cabe à organização, quanto ao EPI:

- a) adquirir somente o aprovado pelo órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho; sendo EPI aprovado aquele que tem a emissão do CA pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho. CA ou certificado de aprovação é o documento emitido pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho autorizando a comercialização e utilização do EPI no território nacional.
- b) orientar e treinar o empregado;
- c) fornecer ao empregado, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, nas situações previstas no subitem 1.5.5.1.2 da Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01) - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, observada a hierarquia das medidas de prevenção;
- d) registrar o seu fornecimento ao empregado, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, inclusive, por sistema biométrico;
- e) exigir seu uso;
- f) responsabilizar-se pela higienização e manutenção periódica, quando aplicáveis esses procedimentos, em conformidade com as informações fornecidas pelo fabricante ou importador;
- g) substituir imediatamente, quando danificado ou extraviado; e
- h) comunicar ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho qualquer irregularidade observada. (6.5.1)

A organização deve selecionar os EPI, considerando:

- a) a atividade exercida;
- b) as medidas de prevenção em função dos perigos identificados e dos riscos ocupacionais avaliados;
- c) o disposto no Anexo I da NR6;
- d) a eficácia necessária para o controle da exposição ao risco;
- e) as exigências estabelecidas em normas regulamentadoras e nos dispositivos legais;
- f) a adequação do equipamento ao empregado e o conforto oferecido, segundo avaliação do conjunto de empregados; e
- g) a compatibilidade, em casos que exijam a utilização simultânea de vários EPI, de maneira a assegurar as respectivas eficácias para proteção contra os riscos existentes. (6.5.2)

A seleção do EPI deve ser registrada, podendo integrar ou ser referenciada no Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR. (6.5.2.1)

Para as organizações dispensadas de elaboração do PGR, deve ser mantido registro que

especifique as atividades exercidas e os respectivos EPI. (6.5.2.1.1)

Cabe ao trabalhador, quanto ao EPI:

- a) usar o fornecido pela organização, observado o disposto no item 6.5.2;
- b) utilizar apenas para a finalidade a que se destina;
- c) responsabilizar-se pela limpeza, guarda e conservação;
- d) comunicar à organização quando extraviado, danificado ou qualquer alteração que o torne impróprio para uso; e
- e) cumprir as determinações da organização sobre o uso adequado. (6.6.1)

As informações e treinamentos referidos na NR6 devem atender às disposições da NR-01. (6.7.1)

Quando do fornecimento de EPI, a organização deve assegurar a prestação de informações, observadas as recomendações do manual de instruções fornecidas pelo fabricante ou importador do EPI, em especial sobre:

- a) descrição do equipamento e seus componentes;
- b) risco ocupacional contra o qual o EPI oferece proteção;
- c) restrições e limitações de proteção;
- d) forma adequada de uso e ajuste; 6.7.2
- e) manutenção e substituição; e
- f) cuidados de limpeza, higienização, guarda e conservação.

A organização deve realizar treinamento acerca do EPI a ser fornecido, quando as características do EPI requeiram, observada a atividade realizada e as exigências estabelecidas em normas regulamentadoras e nos dispositivos legais. (6.7.2.1)

Cabe ao fabricante e ao importador de EPI:

- a) comercializar ou colocar à venda somente o EPI portador de CA, emitido pelo órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho; (6.8.1)

#### **PARAGRAFO UNICO NR6 ANEXO I**

##### **LISTA DE EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

###### **A - EPI PARA PROTEÇÃO DA CABEÇA**

###### **A.1 - Capacete: adequado ao risco**

- a) capacete para proteção contra impactos de objetos sobre o crânio;

###### **B - EPI PARA PROTEÇÃO DOS OLHOS E FACE adequados ao risco**

###### **B.1 - Óculos:**

###### **B.2 - Protetor facial:**

B.3 - Máscara de solda para proteção dos olhos e face contra impactos de partículas volantes, radiação ultravioleta, radiação infravermelha e luminosidade intensa.

###### **D - EPI PARA PROTEÇÃO RESPIRATÓRIA adequado ao risco**

###### **D.1 - Respirador purificador de ar não motorizado:**

###### **F - EPI PARA PROTEÇÃO DOS MEMBROS SUPERIORES adequado ao risco**

###### **F.1 - Luvas:**

###### **G - EPI PARA PROTEÇÃO DOS MEMBROS INFERIORES adequado ao risco**

###### **G.1 - Calçado:**

###### **I - EPI PARA PROTEÇÃO CONTRA QUEDAS COM DIFERENÇA DE NÍVEL**

## **NR 8 - Edificações**

**Cláusula 59.** Os pisos dos locais de trabalho não devem apresentar saliências, nem depressões, que prejudiquem a circulação de pessoas ou a movimentação de materiais. (8.3.2.1)

As aberturas nos pisos e nas paredes devem ser protegidas de forma que impeçam a queda de pessoas ou objetos. (8.3.2.2)

Os pisos, as escadas fixas e as rampas devem ser projetados, construídos e mantidos em condições de suportar as cargas permanentes e móveis a que se destinam, de acordo com as normas técnicas oficiais. (8.3.2.3)

Nos pisos, escadas fixas, rampas, corredores e passagens dos locais de trabalho, onde houver risco de escorregamento, devem ser empregados materiais ou sistemas antiderrapantes. (8.3.2.4)

Devem ser adotadas cores para comunicação de segurança em estabelecimentos ou locais de trabalho, a fim de indicar e advertir acerca dos perigos e riscos existentes. (26.3.1)

As cores utilizadas para identificar os equipamentos de segurança, delimitar áreas, identificar tubulações empregadas para a condução de líquidos e gases e advertir contra riscos devem atender ao disposto nas normas técnicas oficiais. (26.3.2)

A utilização de cores não dispensa o emprego de outras formas de prevenção de acidentes. (26.3.3)

Segundo a NBR ABNT 7195:2018 – Cores para segurança- em seus itens 3.1.3.1 e 3.1.3.2 especifica que a cor amarela deve ser empregada como indicativa de “advertência” em situações que envolvam: meios-fios ou diferenças de nível onde haja necessidade de chamar a atenção. Em sua tabela 1, indica como cor de contraste a ser aplicada é a preta, podendo ser utilizada na forma de listras, para destacar a visibilidade.

## **NR 10 - SEGURANÇA EM INSTALAÇÕES E SERVIÇOS EM ELETRICIDADE**

**Cláusula 60.** a NR deverá ser cumprida na íntegra

## **NR 11 TRANSPORTE, MOVIMENTAÇÃO, ARMAZENAGEM E MANUSEIO DE MATERIAIS**

**Cláusula 61.** Normas de segurança para operação de elevadores, guindastes, transportadores industriais e máquinas transportadoras. (11.1)

Os equipamentos utilizados na movimentação de materiais, tais como ascensores, elevadores de carga, guindastes, monta-carga, pontes-rolantes, talhas, empilhadeiras, guinchos, esteiras-rolantes, transportadores de diferentes tipos, serão calculados e construídos de maneira que ofereçam as necessárias garantias de resistência e segurança e conservados em perfeitas condições de trabalho. (11.1.3)

Especial atenção será dada aos cabos de aço, cordas, correntes, roldanas e ganchos que deverão ser inspecionados, permanentemente, substituindo-se as suas partes defeituosas. (11.1.3.1)

Em todo o equipamento será indicado, em lugar visível, a carga máxima de trabalho permitida. (11.1.3.2)

Os carros manuais para transporte devem possuir protetores das mãos. (11.1.4)

Nos equipamentos de transporte, com força motriz própria, o operador deverá receber

treinamento específico, dado pela empresa, que o habilitará nessa função. (11.1.5)

Os operadores de equipamentos de transporte motorizado deverão ser habilitados e só poderão dirigir se durante o horário de trabalho portarem um cartão de identificação, com o nome e fotografia, em lugar visível. (11.1.6)

O cartão terá a validade de 1 (um) ano, salvo imprevisto, e, para a revalidação, o empregado deverá passar por exame de saúde completo, por conta do empregador. (11.1.6.1)

Os equipamentos de transporte motorizados deverão possuir sinal de advertência sonora (buzina). (11.1.7)

Todos os transportadores industriais serão permanentemente inspecionados e as peças defeituosas, ou que apresentem deficiências, deverão ser imediatamente substituídas. (11.1.8)

Nos locais fechados ou pouco ventilados, a emissão de gases tóxicos, por máquinas transportadoras, deverá ser controlada para evitar concentrações, no ambiente de trabalho, acima dos limites permissíveis. (11.1.9)

Em locais fechados e sem ventilação, é proibida a utilização de máquinas transportadoras, movidas a motores de combustão interna, salvo se providas de dispositivos neutralizadores adequados. (11.1.10)

O material armazenado deverá ser disposto de forma a evitar a obstrução de portas, equipamentos contra incêndio, saídas de emergências, etc. (11.3.2)

Material empilhado deverá ficar afastado das estruturas laterais do prédio a uma distância de pelo menos 0,50m (cinquenta centímetros). (11.3.3)

A disposição da carga não deverá dificultar o trânsito, a iluminação, e o acesso às saídas de emergência. (11.3.4)

O armazenamento deverá obedecer aos requisitos de segurança especiais a cada tipo de material. (11.3.5)

No caso específico de vidros, deverá ser atendida a norma NBR 7199:2016- Vidros na Construção Civil - Projeto, execução e aplicações, segundo a qual: 1) a espessura máxima de empilhamento de vidro temperado é de 800mm e o de vidro laminado de 900mm, devendo ser estocados em posição inclinada, em um ângulo de 4 a 6 graus em relação à vertical, com as bordas protegidas e com material de intercalação entre as placas. Para o manuseio das placas de vidro a norma indica os EPIs: óculos de proteção, luvas resistentes ao corte, botas com biqueira e solado antiperfurante, capacete (para serviços em obras) e mangote resistente ao corte.

## **NR 12 - SEGURANÇA NO TRABALHO EM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS**

**Cláusula 62.** Esta Norma Regulamentadora - NR e seus anexos definem referências técnicas, princípios fundamentais e medidas de proteção para resguardar a saúde e a integridade física dos trabalhadores e estabelece requisitos mínimos para a prevenção de acidentes e doenças do trabalho nas fases de projeto e de utilização de máquinas e equipamentos, e ainda à sua fabricação, importação, comercialização, exposição e cessão a qualquer título, em todas as atividades econômicas, sem prejuízo da observância do disposto nas demais NRs aprovadas pela Portaria MTb n.º 3.214, de 8 de junho de 1978, nas normas técnicas oficiais ou nas normas internacionais aplicáveis ... (12.1.1)

O empregador deve adotar medidas de proteção para o trabalho em máquinas e equipamentos,



capazes de resguardar a saúde e a integridade física dos trabalhadores. (12.1.7)

São consideradas medidas de proteção, a ser adotadas nessa ordem de prioridade:

- a) medidas de proteção coletiva;
- b) medidas administrativas ou de organização do trabalho; e
- c) medidas de proteção individual. (12.1.8)

Cabe aos trabalhadores:

- a) cumprir todas as orientações relativas aos procedimentos seguros de operação, alimentação, abastecimento, limpeza, manutenção, inspeção, transporte, desativação, desmonte e descarte das máquinas e equipamentos;
- b) não realizar qualquer tipo de alteração nas proteções mecânicas ou dispositivos de segurança de máquinas e equipamentos, de maneira que possa colocar em risco a sua saúde e integridade física ou de terceiros;
- c) comunicar seu superior imediato se uma proteção ou dispositivo de segurança foi removido, danificado ou se perdeu sua função;
- d) participar dos treinamentos fornecidos pelo empregador para atender às exigências/requisitos descritos nesta NR;
- e) colaborar com o empregador na implementação das disposições contidas nesta NR. (12.1.10)

Nos locais de instalação de máquinas e equipamentos, as áreas de circulação devem ser devidamente demarcadas em conformidade com as normas técnicas oficiais. (12.2.1)

É permitida a demarcação das áreas de circulação utilizando-se marcos, balizas ou outros meios físicos. (12.2.1.1)

As áreas de circulação devem ser mantidas desobstruídas. (12.2.1.2)

A distância mínima entre máquinas, em conformidade com suas características e aplicações, deve resguardar a segurança dos trabalhadores durante sua operação, manutenção, ajuste, limpeza e inspeção, e permitir a movimentação dos segmentos corporais, em face da natureza da tarefa. (12.2.2)

As áreas de circulação e armazenamento de materiais e os espaços em torno de máquinas devem ser projetados, dimensionados e mantidos de forma que os trabalhadores e os transportadores de materiais, mecanizados e manuais, movimentem-se com segurança. (12.2.3)

O piso do local de trabalho onde se instalam máquinas e equipamentos e das áreas de circulação devem ser resistentes às cargas a que estão sujeitos e não devem oferecer riscos de acidentes (12.2.4)

As ferramentas utilizadas no processo produtivo devem ser organizadas e armazenadas ou dispostas em locais específicos para essa finalidade. (12.2.5)

As zonas de perigo das máquinas e equipamentos devem possuir sistemas de segurança, caracterizados por proteções fixas, proteções móveis e dispositivos de segurança interligados, que resguardem proteção à saúde e à integridade física dos trabalhadores. (12.5.1)

Quando utilizadas proteções que restringem o acesso do corpo ou parte dele, devem ser observadas as distâncias mínimas conforme normas técnicas oficiais ou normas internacionais aplicáveis. (12.5.1.1)

As transmissões de força e os componentes móveis a elas interligados, acessíveis ou expostos, desde que ofereçam risco, devem possuir proteções fixas, ou móveis com dispositivos de intertravamento, que impeçam o acesso por todos os lados. (12.5.9)

As máquinas e equipamentos que ofereçam risco de ruptura de suas partes, projeção de materiais, partículas ou substâncias, devem possuir proteções que garantam a segurança e a saúde dos trabalhadores. (12.5.10)

As proteções devem ser projetadas e construídas de modo a atender aos seguintes requisitos de segurança:

- a) cumprir suas funções apropriadamente durante a vida útil da máquina ou possibilitar a reposição de partes deterioradas ou danificadas;
- b) ser constituídas de materiais resistentes e adequados à contenção de projeção de peças, materiais e partículas;
- c) fixação firme e garantia de estabilidade e resistência mecânica compatíveis com os esforços requeridos;
- d) não criar pontos de esmagamento ou agarramento com partes da máquina ou com outras proteções;
- e) não possuir extremidades e arestas cortantes ou outras saliências perigosas;
- f) resistir às condições ambientais do local onde estão instaladas;
- g) dificultar-se a burla;
- h) proporcionar condições de higiene e limpeza;
- i) impedir o acesso à zona de perigo; (12.5.11)

Os recipientes contendo gases comprimidos utilizados em máquinas e equipamentos devem permanecer em perfeito estado de conservação e funcionamento e ser armazenados em depósitos bem ventilados, protegidos contra quedas, calor e impactos acidentais. (12.7.6)

As ferramentas e materiais utilizados nas intervenções em máquinas e equipamentos devem ser adequados às operações realizadas. (12.17.1)

Os acessórios e ferramental utilizados pelas máquinas e equipamentos devem ser adequados às operações realizadas. (12.17.2)

É proibido o porte de ferramentas manuais em bolsos ou locais não apropriados a essa finalidade. (12.17.3)

#### **PARAGRAFO UNICO: ANEXO XII da NR-12**

#### **EQUIPAMENTOS DE GUINDAR PARA ELEVAÇÃO DE PESSOAS E REALIZAÇÃO DE TRABALHO EM ALTURA**

Plano de movimentação de carga (Plano de Rigging): Consiste no planejamento formalizado de uma movimentação com guindaste móvel ou fixo, visando à otimização dos recursos aplicados na operação (equipamentos, acessórios e outros) para se evitar acidentes e perdas de tempo. Ele indica, por meio do estudo da carga a ser içada, das máquinas disponíveis, dos acessórios, condições do solo e ação do vento, quais as melhores soluções para fazer um içamento seguro e eficiente.

Profissional de movimentação de carga (Rigger): responsável pelo planejamento e elaboração do plano de movimentação de cargas (definições)

É proibida a movimentação de carga nas cestas aéreas, exceto as ferramentas, equipamentos e materiais para a execução da tarefa acondicionados de forma segura. (2.9)

As ferramentas, equipamentos e materiais a serem transportados não devem ter dimensões que possam trazer riscos ou desconforto aos trabalhadores. (2.10)

O peso total dos trabalhadores, ferramentas, equipamentos e materiais não pode exceder, em nenhum momento, a capacidade de carga nominal da caçamba. (2.11)

## **NR 13 - CALDEIRAS, VASOS DE PRESSÃO, TUBULAÇÕES E TANQUES METÁLICOS DE ARMAZENAMENTO**

**Cláusula 63.** Esta NR deve ser aplicada aos seguintes equipamentos: vasos de pressão cujo produto P.V seja superior a 8 (oito), onde P é o módulo da pressão máxima de operação em KPa e V o seu volume interno em m<sup>3</sup> (1bar =100 KPa e 1L =0,001m<sup>3</sup>) (13.2.1)

O grupo de potencial de risco do vaso de pressão deve ser estabelecido a partir do produto P.V, onde P é a pressão máxima de operação em MPa, em módulo, e V o seu volume em m<sup>3</sup> (metro cúbico), conforme segue (1bar =0,1 MPa e 1L =0,001m<sup>3</sup>):

- a) Grupo 1 - P.V > 100;
- b) Grupo 2 - P.V < 100 e P.V > 30;
- c) Grupo 3 - P.V < 30 e P.V > 2,5;
- d) Grupo 4 - P.V < 2,5 e P.V > 1; ou
- e) Grupo 5 - P.V < 1.

Para o ar comprimido, considerado fluido classe C na NR 13, a categorização do vaso de pressão segue a mesma indicação numérica do grupo de potencial de risco, porém com algarismos romanos, ou seja, I, II, III, IV e V (13.5.1.1.3)

Todo vaso de pressão deve ter afixado em seu corpo, em local de fácil acesso e visível, placa de identificação indelével com, no mínimo, as seguintes informações:

- a) fabricante;
- b) número de identificação;
- c) ano de fabricação;
- d) pressão máxima de trabalho admissível (PMTA) ; e
- e) código de construção e ano de edição. (13.5.1.3)

Além da placa de identificação, devem constar, em local visível, a categoria do vaso e seu número ou código de identificação. (13.5.1.4)

Todo vaso de pressão deve possuir, no estabelecimento onde estiver instalado, a seguinte documentação devidamente atualizada:

- a) prontuário do vaso de pressão, fornecido pelo fabricante, contendo as seguintes informações:

- I - código de construção e ano de edição;
- II - especificação dos materiais;
- III - procedimentos utilizados na fabricação, montagem e inspeção final;
- IV - metodologia para estabelecimento da PMTA;
- V - conjunto de desenhos e demais dados necessários ao monitoramento da sua vida útil;
- VI - pressão máxima de operação;
- VII - registros da execução do teste hidrostático de fabricação;
- VIII - características funcionais;
- IX - dados dos dispositivos de segurança;
- X - ano de fabricação; e
- XI - categoria do vaso; (retificado em 20/10/2022)

- b) registro de segurança;
- c) projeto de alteração ou reparo;

d) relatórios de inspeção de segurança; e

e) certificados de inspeção e teste dos dispositivos de segurança. (13.5.1.5)

O registro de segurança deve ser constituído por livro de páginas numeradas, pastas ou sistema informatizado onde serão registradas:

a) todas as ocorrências importantes capazes de influir nas condições de segurança dos vasos de pressão, inclusive alterações nos prazos de inspeção; e

b) as ocorrências de inspeções de segurança inicial, periódica e extraordinária, devendo constar a condição operacional do vaso, o nome legível e assinatura do Profissional Legalmente Habilitado. (13.5.1.7)

Todo vaso de pressão deve ser instalado de modo que todos os drenos, respiros, bocas de visita e indicadores de nível, pressão e temperatura, quando existentes, sejam acessados por meio seguros. (13.5.2.1)

Os vasos de pressão devem ser submetidos a inspeções de segurança inicial, periódica e extraordinária. (13.5.4.1)

A inspeção de segurança inicial deve ser feita em vasos de pressão novos, antes de sua entrada em funcionamento, no local definitivo de instalação, devendo compreender exames externo e interno. (13.5.4.2)

Os vasos de pressão categorias IV ou V de produção seriada, certificados por Organismo de Certificação de Produto - OCP, acreditado pelo INMETRO, ficam dispensados da inspeção inicial, desde que instalados de acordo com as recomendações do fabricante. (13.5.4.4)

Deve ser anotada no registro de segurança a data da instalação do vaso de pressão, a partir da qual se inicia a contagem do prazo para a inspeção de segurança periódica. (13.5.4.4.1)

A inspeção de segurança periódica, constituída por exames externo e interno, deve obedecer aos prazos máximos indicados, com base na categoria do vaso, respectivamente (exames externo e interno – prazo máximo para inspeção periódica em anos): I (1 e 3), II (2 e 4), III (3 e 6) , IV (4 e 8) e V (5 e 10), supondo que o estabelecimento não possua serviço próprio de inspeção de equipamentos (SPIE) (13.5.4.5)

A metodologia a que alude o item anterior deve ser integrada ao Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR, nos termos da NR-01, com a definição dos critérios, das normas de referência e dos responsáveis pela sua implementação e aprovação. (13.5.4.5.2)

## **NR 17 - ERGONOMIA**

**Cláusula 64.** As condições de trabalho incluem aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário dos postos de trabalho, ao trabalho com máquinas, equipamentos e ferramentas manuais, às condições de conforto no ambiente de trabalho e à própria organização do trabalho. (17.1.1.1)

A organização deve realizar a avaliação ergonômica preliminar das situações de trabalho que, em decorrência da natureza e conteúdo das atividades requeridas, demandam adaptação às características psicofisiológicas dos trabalhadores, a fim de subsidiar a implementação das medidas de prevenção e adequações necessárias previstas nesta NR. (17.3.1)

A organização deve realizar Análise Ergonômica do Trabalho - AET da situação de trabalho quando:

a) observada a necessidade de uma avaliação mais aprofundada da situação;

b) identificadas inadequações ou insuficiência das ações adotadas;  
c) sugerida pelo acompanhamento de saúde dos trabalhadores, nos termos do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO e da alínea “c” do subitem 1.5.5.1.1 da NR 01;  
ou

d) indicada causa relacionada às condições de trabalho na análise de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, nos termos do Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR. (17.3.2)  
As Microempresas - ME e Empresas de Pequeno Porte - EPP enquadradas como graus de risco 1 e 2 e o Microempreendedor Individual - MEI não são obrigados a elaborar a AET, mas devem atender todos os demais requisitos estabelecidos nesta NR, quando aplicáveis. (17.3.4)  
As ME ou EPP enquadradas como graus de risco 1 e 2 devem realizar a AET quando observadas as situações previstas nas alíneas “c” e “d” do item 17.3.2. (17.3.4.1)

Devem integrar o inventário de riscos do PGR:

a) os resultados da avaliação ergonômica preliminar; e  
b) a revisão, quando for o caso, da identificação dos perigos e da avaliação dos riscos, conforme indicado pela AET. (17.3.5)

Devem ser previstos planos de ação, nos termos do PGR, para:

a) as medidas de prevenção e adequações decorrentes da avaliação ergonômica preliminar, atendido o previsto nesta NR; e  
b) as recomendações da AET. (17.3.6)

A organização do trabalho, para efeito desta NR, deve levar em consideração:

a) as normas de produção;  
b) o modo operatório, quando aplicável;  
c) a exigência de tempo;  
d) o ritmo de trabalho;  
e) o conteúdo das tarefas e os instrumentos e meios técnicos disponíveis; e  
f) os aspectos cognitivos que possam comprometer a segurança e a saúde do trabalhador. (17.4.1)

Nas atividades que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica do tronco, do pescoço, da cabeça, dos membros superiores e dos membros inferiores, devem ser adotadas medidas técnicas de engenharia, organizacionais e/ou administrativas, com o objetivo de eliminar ou reduzir essas sobrecargas, a partir da avaliação ergonômica preliminar ou da AET. (17.4.2)

Devem ser implementadas medidas de prevenção, a partir da avaliação ergonômica preliminar ou da AET, que evitem que os trabalhadores, ao realizar suas atividades, sejam obrigados a efetuar de forma contínua e repetitiva:

a) posturas extremas ou nocivas do tronco, do pescoço, da cabeça, dos membros superiores e/ou dos membros inferiores;  
b) movimentos bruscos de impacto dos membros superiores;  
c) uso excessivo de força muscular;  
d) frequência de movimentos dos membros superiores ou inferiores que possam comprometer a segurança  
e) exposição a vibrações, nos termos do Anexo I da Norma Regulamentadora nº 09 - Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos; ou  
f) exigência cognitiva que possa comprometer a segurança e saúde do trabalhador; (17.4.3)

As medidas de prevenção devem incluir duas ou mais das seguintes alternativas:

- a) pausas para propiciar a recuperação psicofisiológica dos trabalhadores, que devem ser computadas como tempo de trabalho efetivo;
- b) alternância de atividades com outras tarefas que permitam variar as posturas, os grupos musculares utilizados ou o ritmo de trabalho;
- c) alteração da forma de execução ou organização da tarefa; e
- d) outras medidas técnicas aplicáveis, recomendadas na avaliação ergonômica preliminar ou na AET. (17.4.3.1)

Quando não for possível adotar as alternativas previstas nas alíneas “c” e “d” do subitem 17.4.3.1, devem obrigatoriamente ser adotadas pausas e alternância de atividades previstas, respectivamente, nas alíneas “a” e “b” do subitem 17.4.3.1. (17.4.3.1.1)

Para que as pausas possam propiciar descanso e recuperação psicofisiológica dos trabalhadores, devem ser observados os requisitos mínimos:

- a) a introdução das pausas não pode ser acompanhada de aumento da cadência individual; e
- b) as pausas devem ser usufruídas fora dos postos de trabalho. (17.4.3.2)

Deve ser assegurada a saída dos postos de trabalho para satisfação das necessidades fisiológicas dos trabalhadores nos termos do item 24.9.8 da Norma Regulamentadora nº 24 (NR 24) - Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho, independentemente da fruição das pausas. (17.4.3.3)

Todo e qualquer sistema de avaliação de desempenho para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie deve levar em consideração as repercussões sobre a saúde dos trabalhadores. (17.4.4)

A concepção dos postos de trabalho deve levar em consideração os fatores organizacionais e ambientais, a natureza da tarefa e das atividades e facilitar a alternância de posturas. (17.4.5)

As dimensões dos espaços de trabalho e de circulação, inerentes à execução da tarefa, devem ser suficientes para que o trabalhador possa movimentar os segmentos corporais livremente, de maneira a facilitar o trabalho, reduzir o esforço do trabalhador e não exigir a adoção de posturas extremas ou nocivas. (17.4.6)

Os superiores hierárquicos diretos dos trabalhadores devem ser orientados para buscar no exercício de suas atividades:

- a) facilitar a compreensão das atribuições e responsabilidades de cada função;
- b) manter aberto o diálogo de modo que os trabalhadores possam sanar dúvidas quanto ao exercício de suas atividades;
- c) facilitar o trabalho em equipe; e
- d) estimular tratamento justo e respeitoso nas relações pessoais no ambiente de trabalho. (17.4.7)

A organização com até 10 (dez) empregados fica dispensada do atendimento ao item 17.4.7. (17.4.7.1)

Não deverá ser exigido nem admitido o transporte manual de cargas por um trabalhador cujo peso seja suscetível de comprometer sua saúde ou sua segurança. (17.5.1)

A carga suportada deve ser reduzida quando se tratar de trabalhadora mulher e de trabalhador menor nas atividades permitidas por lei. (17.5.1.1)

Na movimentação e no transporte manual não eventual de cargas, devem ser adotadas uma ou mais das seguintes medidas de prevenção:

- a) implantar meios técnicos facilitadores;

- b) adequar o peso e o tamanho da carga (dimensões e formato) para que não provoquem o aumento do esforço físico que possa comprometer a segurança e a saúde do trabalhador;
- c) limitar a duração, a frequência e o número de movimentos a serem efetuados pelos trabalhadores;
- d) reduzir as distâncias a percorrer com cargas, quando aplicável; e
- e) efetuar a alternância com outras atividades ou pausas suficientes, entre períodos não superiores a duas horas. (17.5.4)

A concepção das ferramentas manuais deve atender, além dos demais itens desta NR, aos seguintes aspectos:

- a) facilidade de uso e manuseio; e
- b) evitar a compressão da palma da mão ou de um ou mais dedos em arestas ou quinas vivas. (17.7.5)

A organização deve selecionar as ferramentas manuais para que o tipo, formato e a textura da empunhadura sejam apropriados à tarefa e ao eventual uso de luvas (17.7.6)

## **NR 18 - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO**

**Cláusula 65.** São obrigatórias a elaboração e a implementação do PGR nos canteiros de obras, contemplando os riscos ocupacionais e suas respectivas medidas de prevenção. (18.4.1)

O PGR deve ser elaborado por profissional legalmente habilitado em segurança do trabalho e implementado sob responsabilidade da organização. (18.4.2)

Em canteiros de obras com até 7 m (sete metros) de altura e com, no máximo, 10 (dez) trabalhadores, o PGR pode ser elaborado por profissional qualificado em segurança do trabalho e implementado sob responsabilidade da organização. (18.4.2.1)

O PGR, além de contemplar as exigências previstas na NR-01, deve conter os seguintes documentos:

- a) projeto da área de vivência do canteiro de obras e de eventual frente de trabalho, em conformidade com o item 18.5 desta NR, elaborado por profissional legalmente habilitado;
- b) projeto elétrico das instalações temporárias, elaborado por profissional legalmente habilitado;
- c) projetos dos sistemas de proteção coletiva elaborados por profissional legalmente habilitado;
- d) projetos dos Sistemas de Proteção Individual Contra Quedas (SPIQ), quando aplicável, elaborados por profissional legalmente habilitado;
- e) relação dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e suas respectivas especificações técnicas, de acordo com os riscos ocupacionais existentes. (18.4.3)

As áreas de vivência devem ser projetadas de forma a oferecer, aos trabalhadores, condições mínimas de segurança, de conforto e de privacidade e devem ser mantidas em perfeito estado de conservação, higiene e limpeza, contemplando as seguintes instalações:

- a) instalação sanitária;
- b) vestiário;
- c) local para refeição;
- d) alojamento, quando houver trabalhador alojado. (18.5.1)

Deve ser de, no máximo, 150 m (cento e cinquenta metros) o deslocamento do trabalhador do seu posto de trabalho até a instalação sanitária mais próxima. (18.5.5)



É obrigatório o fornecimento de água potável, filtrada e fresca para os trabalhadores, no canteiro de obras, nas frentes de trabalho e nos alojamentos, por meio de bebedouro ou outro dispositivo equivalente, na proporção de 1 (uma) unidade para cada grupo de 25 (vinte e cinco) trabalhadores ou fração, sendo vedado o uso de copos coletivos. (18.5.6)

É proibida a existência de partes vivas expostas e acessíveis pelos trabalhadores não autorizados em instalações e equipamentos elétricos. (18.6.4)

Os condutores elétricos devem:

- a) ser dispostos de maneira a não obstruir a circulação de pessoas e materiais;
- b) estar protegidos contra impactos mecânicos, umidade e contra agentes capazes de danificar a isolação;
- c) possuir isolação em conformidade com as normas técnicas nacionais vigentes;
- d) possuir isolação dupla ou reforçada quando destinados à alimentação de máquinas e equipamentos elétricos móveis ou portáteis. (18.6.5)

As conexões, emendas e derivações dos condutores elétricos devem possuir resistência mecânica, condutividade e isolação compatíveis com as condições de utilização. (18.6.6)

As instalações elétricas devem possuir sistema de aterramento elétrico de proteção e devem ser submetidas a inspeções e medições elétricas periódicas, com emissão dos respectivos laudos por profissional legalmente habilitado, em conformidade com o projeto das instalações elétricas temporárias e com as normas técnicas nacionais vigentes. (18.6.7)

As partes condutoras das instalações elétricas, máquinas, equipamentos e ferramentas elétricas não pertencentes ao circuito elétrico, mas que possam ficar energizadas quando houver falha da isolação, devem estar conectadas ao sistema de aterramento elétrico de proteção. (18.6.8)

É obrigatória a utilização do dispositivo Diferencial Residual (DR), como medida de segurança adicional nas instalações elétricas, nas situações previstas nas normas técnicas nacionais vigentes. (18.6.9)

Máquinas e equipamentos móveis e ferramentas elétricas portáteis devem ser conectadas à rede de alimentação elétrica, por intermédio de conjunto de plugue e tomada, em conformidade com as normas técnicas nacional vigentes. (18.6.14)

Para fins desta NR, considera-se trabalho a quente as atividades de soldagem, goivagem, esmerilhamento, corte ou outras que possam gerar fontes de ignição, tais como aquecimento, centelha ou chama. (18.7.6.1)

Deve ser elaborada análise de risco específica para trabalhos a quente quando:

- a) houver materiais combustíveis ou inflamáveis no entorno;
- b) for realizado em área sem prévio isolamento e não destinada para este fim. (18.7.6.2)

Quando definido na análise de risco, deve haver um trabalhador observador para exercer a vigilância da atividade de trabalho a quente até a conclusão do serviço. (18.7.6.3)

O trabalhador observador deve ser capacitado em prevenção e combate a incêndio. (18.7.6.4)

Nos locais onde se realizam trabalhos a quente, deve ser efetuada inspeção preliminar, de modo a assegurar que o local de trabalho e áreas adjacentes:

- a) estejam limpos, secos e isentos de agentes combustíveis, inflamáveis, tóxicos e contaminantes;
- b) sejam liberados após constatação da ausência de atividades incompatíveis com o trabalho a quente. (18.7.6.5)

Devem ser tomadas as seguintes medidas de prevenção contra incêndio nos locais onde se realizam trabalhos a quente:

- a) eliminar ou manter sob controle possíveis riscos de incêndios;
- b) instalar proteção contra o fogo, respingos, calor, fagulhas ou borras, de modo a evitar o contato com materiais combustíveis ou inflamáveis, bem como evitar a interferência em atividades paralelas ou na circulação de pessoas;
- c) manter sistema de combate a incêndio desobstruído e próximo à área de trabalho;
- d) inspecionar, ao término do trabalho, o local e as áreas adjacentes, a fim de evitar princípios de incêndio. (18.7.6.6)

Nos trabalhos a quente que utilizem gases, devem ser adotadas as seguintes medidas:

- a) utilizar somente gases adequados à aplicação, de acordo com as informações do fabricante;
- b) seguir as determinações indicadas na Ficha de Informação de Segurança de Produtos Químicos - FISPQ;
- c) utilizar reguladores de pressão e manômetros calibrados e em conformidade com o gás empregado;
- d) utilizar somente acendedores apropriados, que produzam somente centelhas e não possuam reservatório de combustível, para o acendimento de chama do maçarico;
- e) impedir o contato de oxigênio a alta pressão com matérias orgânicas, tais como óleos e graxas. (18.7.6.9)

No caso de equipamento de oxiacetileno, deve ser utilizado dispositivo contra retrocesso de chama nas alimentações da mangueira e do maçarico. (18.7.6.11)

Somente é permitido emendar mangueiras por meio do uso de conector em conformidade com as especificações técnicas do fabricante. (18.7.6.12)

Os cilindros de gás devem ser:

- a) mantidos em posição vertical e devidamente fixados;
- b) afastados de chamas, de fontes de centelhamento, de calor e de produtos inflamáveis;
- c) instalados de forma a não se tornar parte de circuito elétrico, mesmo que acidentalmente;
- d) transportados na posição vertical, com capacete rosqueado, por meio de equipamentos apropriados, devidamente fixados, evitando-se colisões;
- e) mantidos com as válvulas fechadas e guardados com o protetor de válvulas (capacete rosqueado), quando inoperantes ou vazios. (18.7.6.13)

Sempre que o serviço for interrompido, devem ser fechadas as válvulas dos cilindros, dos maçaricos e dos distribuidores de gases. (18.7.6.14)

As escadas de madeira não devem apresentar farpas, saliências ou emendas. (18.8.6.4)

A seleção do tipo de escada portátil como meio de acesso e local de trabalho deve considerar a sua característica e se a tarefa a ser realizada pode ser feita com segurança. (18.8.6.5)

A escada portátil deve ser selecionada:

- a) de acordo com a carga projetada, de forma a resistir ao peso aplicado durante o acesso ou a execução da tarefa;
- b) considerando os esforços quando da utilização de sistemas de proteção contra quedas;
- c) considerando as situações de resgate. (18.8.6.6)

As escadas portáteis devem:

- a) ter espaçamento uniforme entre os degraus de 0,25 m (vinte e cinco centímetros) a 0,3 m (trinta centímetros);

- b) ser dotadas de degraus antiderrapantes;
  - c) ser apoiadas em piso resistente;
  - d) ser fixadas em seus apoios ou possuir dispositivo que impeça seu escorregamento. (18.8.6.7)
- É proibido utilizar escada portátil:

- a) nas proximidades de portas ou áreas de circulação, de aberturas e vãos e em locais onde haja risco de queda de objetos ou materiais, exceto quando adotadas medidas de prevenção;
- b) em estruturas sem resistência;
- c) junto a redes e equipamentos elétricos energizados desprotegidos. (18.8.6.8)

No caso do uso de escadas portáteis nas proximidades de portas ou áreas de circulação, a área no entorno dos serviços deve ser isolada e sinalizada. (18.8.6.9)

As escadas portáteis devem ser usadas por uma pessoa de cada vez, exceto quando especificado pelo fabricante o uso simultâneo. (18.8.6.10)

Durante a subida e descida de escadas portáteis, o trabalhador deve estar apoiado em três pontos. (18.8.6.11)

As escadas portáteis devem possuir sapatas antiderrapantes ou dispositivo que impeça o seu escorregamento. (18.8.6.12)

As escadas de mão devem:

- a) possuir, no máximo, 7 m (sete metros) de extensão;
- b) ultrapassar em pelo menos 1 m (um metro) o piso superior;
- c) possuir degraus fixados aos montantes por meios que garantam sua rigidez. (18.8.6.13)

É proibido o uso de escada de mão com montante único. (18.8.6.14)

A escada de mão deve ter seu uso restrito para serviços de pequeno porte e acessos temporários. (18.8.6.15)

As escadas duplas (cavalete, abrir ou autossustentável) devem:

- a) possuir, no máximo, 6 m (seis metros) de comprimento quando fechadas;
- b) ser utilizadas com os limitadores de abertura operantes e nas posições indicadas pelo fabricante;
- c) ter a estabilidade garantida, quando da utilização de ferramentas e materiais aplicados na atividade. (18.8.6.16)

As escadas duplas devem ser utilizadas apenas para a realização de atividades com ela compatíveis, sendo proibida sua utilização para a transposição de nível. (18.8.6.17)

No caso específico de utilização de escadas deverá ser atendida a norma NBR 16308-3:2014, Escadas portáteis Parte 3: instrução para o usuário e marcações, segundo a qual: 1) o uso inadequado da escada oferece risco de morte, portanto o usuário deve sentir-se apto o suficiente para usar uma escada. Certas condições médicas ou medicamentos tornam sua utilização insegura. Usuários sob o efeito de álcool ou drogas em hipótese alguma podem utilizar uma escada; 2) a escada deverá ser inspecionada periodicamente e sempre antes do uso, nunca utilizando uma escada danificada; 3) assegurar que os degraus estejam limpos de graxas, óleos ou outro líquidos; 4) assegurar que a altura da escada seja suficiente para que a) os três degraus superiores, tanto em escadas de apoio quanto autossustentáveis, não sejam utilizados durante a execução da tarefa e b) para que o usuário nunca pise ou fique em pé sobre a plataforma ou degrau de fechamento superior da escada autossustentável; 5) garantir que o mecanismo ou dispositivo de manutenção da abertura ou de travamento da escada autossustentável exista e esteja funcionando de maneira correta; 6) a subida e a descida da escada

deverá ser feita com o trabalhador de frente para os degraus – jamais de costas para os degraus; 7) o trabalhador deverá utilizar calçado apropriado para subir e descer a escada; 8) a escada nunca pode ser reposicionada a partir da parte de cima; 9) o usuário deverá manter os seu corpo dentro dos limites estabelecidos pelos montantes da escada; 10) evitar cargas laterais excessivas, como por exemplo perfurando materiais duros 11) não passar longos períodos sobre uma escada, sem intervalos regulares, pois o cansaço é um risco e 12) a carga máxima suportada pela escada deverá ser respeitada.

A serra circular deve:

- a) ser projetada por profissional legalmente habilitado;
- b) ser dotada de estrutura metálica estável;
- c) ter o disco afiado e travado, devendo ser substituído quando apresentar defeito;
- d) possuir dispositivo que impeça o aprisionamento do disco e o retrocesso da madeira;
- e) dispor de dispositivo que possibilite a regulagem da altura do disco;
- f) ter coletor de serragem;
- g) ser dotada de dispositivo empurrador e guia de alinhamento, quando necessário;
- h) ter coifa ou outro dispositivo que impeça a projeção do disco de corte. (18.10.1.5)

Na operação com máquina autopropelida, devem ser observadas as seguintes medidas de segurança:

- a) as zonas de perigo e as partes móveis devem possuir proteções de modo a impedir o acesso de partes do corpo do trabalhador, podendo ser retiradas somente para limpeza, lubrificação, reparo e ajuste, e, após, devem ser, obrigatoriamente, recolocadas;
- b) os operadores não podem se afastar do equipamento sob sua responsabilidade quando em funcionamento;
- c) nas paradas temporárias ou prolongadas, devem ser adotadas medidas com o objetivo de eliminar riscos provenientes de funcionamento acidental;
- d) quando o operador do equipamento tiver a visão dificultada por obstáculos, deve ser exigida a presença de um trabalhador capacitado para orientar o operador;
- e) possuir retrovisores e alarme sonoro acoplado ao sistema de câmbio quando operada em marcha a ré;
- f) não deve ser operada em posição que comprometa sua estabilidade;
- g) antes de iniciar a movimentação ou dar partida no motor, é preciso certificar-se de que não há ninguém sobre, abaixo ou perto dos mesmos, de modo a garantir que a movimentação da máquina não exponha trabalhadores ou terceiros a acidentes;
- h) assegurar que, antes da operação, esteja brecada e com suas rodas travadas, implementando medidas adicionais no caso de pisos inclinados ou irregulares. (18.10.1.6)

A inspeção, limpeza, ajuste e reparo somente devem ser executados com a máquina desligada, salvo se o movimento for indispensável à realização da inspeção ou ajuste. (18.10.1.7)

É proibido manter sustentação de máquinas autopropelidas somente pelos cilindros hidráulicos, quando em manutenção. (18.10.1.8)

O abastecimento de máquinas autopropelidas com motor a explosão deve ser realizado por trabalhador capacitado, em local apropriado, utilizando-se de técnica e equipamentos que garantam a segurança da operação. (18.10.1.9)

O transporte de acessórios e materiais por içamento deve ser feito o mais próximo possível do piso, com o isolamento da área, em conformidade com a análise de risco. (18.10.1.11)

Devem ser tomadas precauções especiais quando da movimentação de máquinas autopropelidas próxima a redes elétricas. (18.10.1.12)

Para fins de aplicação dos subitens 18.10.1.16 a 18.10.1.44, consideram-se equipamentos de guindar as gruas, inclusive as de pequeno porte, os guindastes, os pórticos, as pontes rolantes e equipamentos similares. (18.10.1.15)

Os equipamentos de guindar devem ser utilizados de acordo com as recomendações do fabricante e com o plano de carga, elaborado por profissional legalmente habilitado e contemplado no PGR. (18.10.1.16)

O plano de carga para movimentação de carga suspensa deve ser elaborado para cada equipamento e conter as seguintes informações:

- a) endereço do local onde o equipamento estiver instalado e a duração prevista para sua utilização;
- b) razão social, endereço e CNPJ do fabricante, importador, locador ou proprietário do equipamento e do responsável pela montagem, desmontagem e serviços de manutenção;
- c) tipo, modelo, ano de fabricação, capacidade, dimensões e demais dados técnicos;
- d) conter croquis ou planta baixa, mostrando a área coberta pela operacionalização do equipamento, de todas possíveis interferências dentro e fora dos limites da obra, e os principais locais de carregamento e descarregamento de materiais;
- e) indicar as medidas previstas para isolamento das áreas sob cargas suspensas e das áreas adjacentes que eventualmente possam estar sob risco de queda de materiais;
- f) especificar todos os dispositivos e acessórios auxiliares de içamento que devem ser utilizados em cada operação, tais como ganchos, lingas, calços, contenedores especiais, balancins, manilhas, roldanas auxiliares e quaisquer outros necessários;
- g) detalhar procedimentos especiais que se façam necessários com relação à movimentação de peças de grande porte, quanto à preparação da área de operações, velocidades e percursos previstos na movimentação da carga, sequenciamento de etapas necessárias, utilização conjunta de mais de um equipamento de guindar, ensaios e/ou treinamentos preliminares e qualquer outra situação singular de alto risco;
- h) conter lista de verificação do equipamento e dos dispositivos auxiliares de movimentação de carga, emitida pelo fabricante, locador ou profissional legalmente habilitado;
- i) conter lista de verificação para plataforma de carga e descarga, emitida por profissional legalmente habilitado;
- j) conter medidas preventivas complementares quando no mesmo local houver outro equipamento de guindar com risco de interferência entre seus movimentos. (18.10.1.17)

Para grua, além do disposto neste subitem, deve ser indicada a altura inicial e final, o comprimento da lança, a capacidade de carga na ponta, a capacidade máxima de carga, se provida ou não de coletor elétrico e a planilha de esforços sobre a base e sobre os locais de ancoragens do equipamento. (18.10.1.17.1)

Deve ser elaborada análise de risco para movimentação de cargas, sendo que, quando a movimentação for rotineira, a análise pode estar descrita em procedimento operacional. (18.10.1.18)

Deve ser elaborada análise de risco específica para movimentação de cargas não-rotineiras, com a respectiva permissão de trabalho. (18.10.1.19)

Quando da utilização de equipamento de guindar sobre base móvel, a sua estabilidade deve ser

garantida, assim como a da superfície onde será utilizado, atendendo às recomendações do fabricante ou do profissional legalmente habilitado. (18.10.1.20)

Devem ser mantidos o isolamento e a sinalização da área sob carga suspensa. (18.10.1.21)

Quando no mesmo local houver dois ou mais equipamentos de guindar com risco de interferência entre seus movimentos, deve haver sistema automatizado anticollisão instalado nos equipamentos ou sinaleiro capacitado e autorizado para coordenar os movimentos desses equipamentos. (18.10.1.22)

Quando da utilização de equipamento de guindar, os seguintes documentos, quando aplicável, devem ser disponibilizados no canteiro de obras:

- a) plano de cargas, conforme subitem 18.10.1.17 desta NR;
- b) registro de todas as ações de manutenção preventivas e corretivas e de inspeção do equipamento, ocorridas após a instalação no local onde estiver em operação, e os termos de entrega técnica e liberação para uso, conforme disposto no item 12.11 da NR-12;
- c) comprovantes de capacitação e autorização do operador do equipamento de guindar em operação no local;
- d) comprovantes de capacitação do sinaleiro/amarrador de cargas e do trabalhador designado para inspecionar plataformas em balanço para recebimento de cargas e
- e) listas de verificação mencionadas nesta NR e instruções de segurança emitidas, específicas à operacionalização do equipamento. (18.10.1.23)

Os trabalhadores devem ser capacitados e instruídos para a utilização das ferramentas, seguindo as recomendações de segurança desta NR e, quando aplicável, do manual do fabricante. (18.10.2.1)

Para a utilização das ferramentas, deve ser evitada a utilização de roupas soltas e adornos que possam colocar em risco a segurança do trabalhador. (18.10.2.2)

As ferramentas devem ser vistoriadas antes da sua utilização. (18.10.2.3)

O condutor de alimentação da ferramenta elétrica deve ser manuseado de forma que não sofra torção, ruptura ou abrasão, nem obstrua o trânsito de trabalhadores e equipamentos. (18.10.2.4)

Os dispositivos de proteção removíveis da ferramenta elétrica só podem ser retirados para limpeza, lubrificação, reparo e ajuste, e após devem ser, obrigatoriamente, recolocados. (18.10.2.5)

A ferramenta elétrica utilizada para cortes deve ser provida de disco específico para o tipo de material a ser cortado. (18.10.2.6)

É proibida a utilização de ferramenta elétrica portátil sem duplo isolamento. (18.10.2.7)

A ferramenta pneumática deve possuir dispositivo de partida instalado de modo a reduzir ao mínimo a possibilidade de funcionamento acidental. (18.10.2.8)

A válvula de ar da ferramenta pneumática deve ser fechada automaticamente quando cessar a pressão da mão do operador sobre os dispositivos de partida. (18.10.2.9)

As mangueiras e conexões de alimentação devem resistir às pressões de serviço, permanecendo firmemente presas aos tubos de saída e afastadas das vias de circulação. (18.10.2.10)

A ferramenta pneumática deve ser desconectada quando não estiver em uso, e o suprimento de ar para as mangueiras deve ser desligado e aliviada a pressão. (18.10.2.11)

No uso das ferramentas pneumáticas, é proibido:

- a) utilizá-la para a limpeza das roupas;

b) exceder a pressão máxima do ar. (18.10.2.12)

Cabe ao empregador fornecer gratuitamente aos trabalhadores as ferramentas manuais necessárias para o desenvolvimento das atividades. (18.10.2.17)

É obrigação do trabalhador zelar pelo cuidado na utilização das ferramentas manuais e devolvê-las ao empregador sempre que solicitado. (18.10.2.17.1)

As ferramentas manuais não devem ser deixadas sobre passagens, escadas, andaimes e outras superfícies de trabalho ou de circulação, devendo ser guardadas em locais apropriados, quando não estiverem em uso. (18.10.2.18)

As ferramentas manuais utilizadas nas instalações elétricas devem ser totalmente isoladas de acordo com a tensão envolvida, ficando exposta apenas a parte que fará contato com a instalação. (18.10.2.19)

As ferramentas manuais devem ser transportadas em recipientes próprios. (18.10.2.20)

Os andaimes devem atender aos seguintes requisitos:

a) ser projetados por profissionais legalmente habilitados, de acordo com as normas técnicas nacionais vigentes;

b) ser fabricados por empresas regularmente inscritas no respectivo conselho de classe;

c) ser acompanhados de manuais de instrução, em língua portuguesa, fornecidos pelo fabricante, importador ou locador;

d) possuir sistema de proteção contra quedas em todo o perímetro, conforme subitem 18.9.4.1 ou 18.9.4.2 desta NR, com exceção do lado da face de trabalho;

e) possuir sistema de acesso ao andaime e aos postos de trabalho, de maneira segura, quando superiores a 0,4 m (quarenta centímetros) de altura. (18.12.1)

A montagem de andaimes deve ser executada conforme projeto elaborado por profissional legalmente habilitado. (18.12.2)

No caso de andaime simplesmente apoiado construído em torre única com altura inferior a 4 (quatro) vezes a menor dimensão da base de apoio, fica dispensado o projeto de montagem, devendo, nesse caso, ser montado de acordo com o manual de instrução. (18.12.2.1)

Quando da utilização de andaime simplesmente apoiado com a interligação de pisos de trabalho, independentemente da altura, deve ser elaborado projeto de montagem por profissional legalmente habilitado. (18.12.2.2)

As torres de andaimes, quando não estaiadas ou não fixadas à estrutura, não podem exceder, em altura, 4 (quatro) vezes a menor dimensão da base de apoio. (18.12.3)

Os andaimes devem possuir registro formal de liberação de uso assinado por profissional qualificado em segurança do trabalho ou pelo responsável pela frente de trabalho ou da obra. (18.12.4)

A superfície de trabalho do andaime deve ser resistente, ter forração completa, ser antiderrapante, nivelada e possuir travamento que não permita seu deslocamento ou desencaixe. (18.12.5)

A atividade de montagem e desmontagem de andaimes deve ser realizada:

a) por trabalhadores capacitados que recebam treinamento específico para o tipo de andaime utilizado;

b) com uso de SPIQ;

c) com ferramentas com amarração que impeçam sua queda acidental;

d) com isolamento e sinalização da área. (18.12.6)



O andaime tubular deve possuir montantes e painéis fixados com travamento contra o desencaixe acidental. (18.12.7)

Em relação ao andaime e à plataforma de trabalho, é proibido:

- a) utilizar andaime construído com estrutura de madeira, exceto quando da impossibilidade técnica de utilização de andaimes metálicos;
- b) retirar ou anular qualquer dispositivo de segurança do andaime;
- c) utilizar escadas e outros meios sobre o piso de trabalho do andaime, para atingir lugares mais altos. (18.12.8)

O ponto de instalação de qualquer aparelho de içar materiais no andaime deve ser escolhido de modo a não comprometer a sua estabilidade e a segurança do trabalhador. (18.12.9)

É proibido trabalhar em plataforma de trabalho sobre cavaletes que possuam altura superior a 1,5 m (um metro e cinquenta centímetros) e largura inferior a 0,9 m (noventa centímetros). (18.12.11)

O andaime simplesmente apoiado deve:

- a) ser apoiado em sapatas sobre base rígida e nivelada capazes de resistir aos esforços solicitantes e às cargas transmitidas, com ajustes que permitam o nivelamento;
- b) ser fixado, quando necessário, à estrutura da construção ou edificação, por meio de amarração, de modo a resistir aos esforços a que estará sujeito. (18.12.13)

O acesso ao andaime simplesmente apoiado, cujo piso de trabalho esteja situado a mais de 1 m (um metro) de altura, deve ser feito por meio de escadas, observando-se

- a) utilizar escada de mão, incorporada ou acoplada aos painéis, com largura mínima de 0,4 m (quarenta centímetros) e distância uniforme entre os degraus compreendida entre 0,25 m (vinte e cinco centímetros) e 0,3 m (trinta centímetros). (18.12.14)

O andaime simplesmente apoiado, quando utilizado com rodízios, deve:

- a) ser apoiado sobre superfície capaz de resistir aos esforços solicitantes e às cargas transmitidas;
- b) ser utilizado somente sobre superfície horizontal plana, que permita a sua segura movimentação;
- c) possuir travas, de modo a evitar deslocamentos acidentais. (18.12.16)

É proibido o deslocamento das estruturas do andaime com trabalhadores sobre os mesmos.

Os requisitos de segurança e as medidas de prevenção, bem como os meios para a sua verificação, para as plataformas elevatórias móveis de trabalho destinadas ao posicionamento de pessoas, juntamente com as suas ferramentas e materiais necessários nos locais de trabalho, devem atender às normas técnicas nacionais vigentes. (18.12.33)

A Plataforma elevatória móvel de trabalho - PEMT deve atender às especificações técnicas do fabricante quanto à aplicação, operação, manutenção e inspeções periódicas. (18.12.34)

A PEMT deve ser dotada de:

- a) dispositivos de segurança que garantam seu perfeito nivelamento no ponto de trabalho, conforme especificação do fabricante;
- b) alça de apoio interno;
- c) sistema de proteção contra quedas que atenda às especificações do fabricante ou, na falta destas, ao disposto na NR-12;
- d) botão de parada de emergência;
- e) dispositivo de emergência que possibilite baixar o trabalhador e a plataforma até o solo em

caso de pane elétrica, hidráulica ou mecânica;

f) sistema sonoro automático de sinalização acionado durante a subida e a descida;

g) proteção contra choque elétrico;

h) horímetro. (18.12.35)

A manutenção da PEMT deve ser efetuada por pessoa com capacitação específica para a marca e modelo do equipamento. (18.12.36)

Cabe ao operador, previamente capacitado pelo empregador, realizar a inspeção diária do local de trabalho onde será utilizada a PEMT. (18.12.37)

Antes do uso diário ou no início de cada turno, devem ser realizadas inspeção visual e teste funcional na PEMT, verificando-se o perfeito ajuste e o funcionamento dos seguintes itens:

a) controles de operação e de emergência;

b) dispositivos de segurança do equipamento;

c) dispositivos de proteção individual, incluindo proteção contra quedas;

d) sistemas de ar, hidráulico e de combustível;

e) painéis, cabos e chicotes elétricos;

f) pneus e rodas;

g) placas, sinais de aviso e de controle;

h) estabilizadores, eixos expansíveis e estrutura em geral;

i) demais itens especificados pelo fabricante. (18.12.38)

No uso da PEMT, são vedados:

a) o uso de pranchas, escadas e outros dispositivos que visem atingir maior altura ou distância sobre a mesma;

b) a sua utilização como guindaste;

c) a realização de qualquer trabalho sob condições climáticas que exponham trabalhadores a riscos;

d) a operação de equipamento em situações que contrariem as especificações do fabricante quanto à velocidade do ar, inclinação da plataforma em relação ao solo e proximidade a redes de energia elétrica;

e) o transporte de trabalhadores e materiais não relacionados aos serviços em execução. (18.12.39)

Antes e durante a movimentação da PEMT, o operador deve manter:

a) visão clara do caminho a ser percorrido;

b) distância segura de obstáculos, depressões, rampas e outros fatores de risco, conforme especificado em projeto ou ordem de serviço;

c) distância mínima de obstáculos aéreos, conforme especificado em projeto ou ordem de serviço;

d) limitação da velocidade de deslocamento da PEMT, observando as condições da superfície, o trânsito, a visibilidade, a existência de declives, a localização da equipe e outros fatores de risco de acidente. (18.12.40)

A PEMT não deve ser operada quando posicionada sobre caminhões, trailers, carros, veículos flutuantes, estradas de ferro, andaimes ou outros veículos, vias e equipamentos similares, a menos que tenha sido projetada para este fim. (18.12.41)

Todos os trabalhadores na PEMT devem utilizar SPIQ conectado em ponto de ancoragem definido pelo fabricante. (18.12.42)

O canteiro de obras deve ser sinalizado com o objetivo de:

- a) identificar os locais de apoio;
  - b) indicar as saídas de emergência;
  - c) advertir quanto aos riscos existentes, tais como queda de materiais e pessoas e o choque elétrico;
  - d) alertar quanto à obrigatoriedade do uso de EPI;
  - e) identificar o isolamento das áreas de movimentação e transporte de materiais;
  - f) identificar acessos e circulação de veículos e equipamentos;
  - g) identificar locais com substâncias tóxicas, corrosivas, inflamáveis, explosivas e radioativas.
- (18.13.1)

A capacitação dos trabalhadores da indústria da construção será feita de acordo com o disposto na NR-01 (Disposições Gerais). (18.14.1)

A carga horária, a periodicidade e o conteúdo dos treinamentos devem obedecer ao Anexo I desta NR. (18.14.1.1)

A capacitação, quando envolver a operação de máquina ou equipamento, deve ser compatível com a máquina ou equipamento a ser utilizado. (18.14.2)

O treinamento básico em segurança do trabalho, conforme o Quadro 1 do Anexo I desta NR, deve ser presencial. (18.14.3)

Os treinamentos devem ser realizados em local que ofereça condições mínimas de conforto e higiene. (18.14.4)

Os treinamentos devem possuir avaliação de modo a aferir o conhecimento adquirido pelo trabalhador, exceto para o treinamento inicial. (18.14.5)

Nas atividades da indústria da construção, a adoção das medidas de prevenção deve seguir a hierarquia prevista na NR-01. (18.16.1)

As vestimentas de trabalho serão fornecidas de acordo com a NR-24. (18.16.2)

O levantamento manual ou semimecanizado de cargas deve ser executado de acordo com a NR-17 (Ergonomia). (18.16.3)

Os materiais devem ser armazenados e estocados de modo a não ocasionar acidentes, prejudicar o trânsito de pessoas, a circulação de materiais, o acesso aos equipamentos de combate a incêndio e não obstruir portas ou saídas de emergência. (18.16.4)

As madeiras retiradas de andaimes, tapumes, fôrmas e escoramentos devem ser empilhadas após retirados ou rebatidos os pregos, arames e fitas de amarração. (18.16.4.1)

Os locais destinados ao armazenamento de materiais tóxicos, corrosivos, inflamáveis ou explosivos devem:

- a) ser isolados, apropriados e sinalizados;
- b) ter acesso permitido somente a pessoas devidamente autorizadas; e
- c) dispor de FISPQ. (18.16.5)

O canteiro de obras deve apresentar-se organizado, limpo e desimpedido, notadamente nas vias de circulação, passagens e escadarias. (18.16.15)

A madeira a ser usada para construção de escadas, rampas, passarelas e sistemas de proteção coletiva deve ser de boa qualidade, sem nós e rachaduras que comprometam sua resistência, estar seca, sendo proibido o uso de pintura que encubra imperfeições. (18.16.22)

Em caso de ocorrência de acidente fatal, é obrigatória a adoção das seguintes medidas:

- a) comunicar de imediato e por escrito ao órgão regional competente em matéria de segurança

- e saúde no trabalho, que repassará a informação ao sindicato da categoria profissional;
- b) isolar o local diretamente relacionado ao acidente, mantendo suas características até sua liberação pela autoridade policial competente e pelo órgão regional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- c) a liberação do local, pelo órgão regional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho, será concedida em até 72 (setenta e duas) horas, contadas do protocolo de recebimento da comunicação escrita ao referido órgão. (18.16.23)

## **NR 23 - PROTEÇÃO CONTRA INCÊNDIOS**

**Cláusula 66.** Toda organização deve adotar medidas de prevenção contra incêndios em conformidade com a legislação estadual e, quando aplicável, de forma complementar, com as normas técnicas oficiais. (23.3.1)

A organização deve providenciar para todos os trabalhadores informações sobre:

- a) utilização dos equipamentos de combate ao incêndio;
- b) procedimentos de resposta aos cenários de emergências e para evacuação dos locais de trabalho com segurança; e
- c) dispositivos de alarme existentes. (23.3.2)

Os locais de trabalho devem dispor de saídas em número suficiente e dispostas de modo que aqueles que se encontrem nesses locais possam abandoná-los com rapidez e segurança em caso de emergência. (23.3.3)

As aberturas, saídas e vias de passagem de emergência devem ser identificadas e sinalizadas de acordo com a legislação estadual e, quando aplicável, de forma complementar, com as normas técnicas oficiais, indicando a direção da saída. (23.3.4)

As aberturas, saídas e vias de passagem devem ser mantidas desobstruídas. (23.3.4.1)

Nenhuma saída de emergência deve ser fechada à chave ou presa durante a jornada de trabalho. (23.3.5)

## **NR 24 - CONDIÇÕES SANITÁRIAS E DE CONFORTO NOS LOCAIS DE TRABALHO**

**Cláusula 67.** Todo estabelecimento deve ser dotado de instalação sanitária constituída por bacia sanitária sifonada, dotada de assento com tampo, e por lavatório. (24.2.1)

As instalações sanitárias masculinas devem ser dotadas de mictório, exceto quando essencialmente de uso individual, observando-se que:

- a) os estabelecimentos construídos até 23/09/2019 devem possuir mictórios dimensionados de acordo com o previsto na NR-24, com redação dada pela Portaria MTb nº 3.214/1978.
- b) os estabelecimentos construídos a partir de 24/09/2019 devem possuir mictórios na proporção de uma unidade para cada 20 (vinte) trabalhadores ou fração, até 100 (cem) trabalhadores, e de uma unidade para cada 50 (cinquenta) trabalhadores ou fração, no que exceder. (24.2.1.1)

Deve ser atendida a proporção mínima de uma instalação sanitária para cada grupo de 20 (vinte) trabalhadores ou fração, separadas por sexo. (24.2.2)

Será exigido um lavatório para cada 10 (dez) trabalhadores nas atividades com exposição e manuseio de material infectante, substâncias tóxicas, irritantes, aerodispersóides ou que

provoquem a deposição de poeiras, que impregnem a pele e roupas do trabalhador. (24.2.2.1)

As instalações sanitárias devem:

- a) ser mantidas em condição de conservação, limpeza e higiene;
- b) ter piso e parede revestidos por material impermeável e lavável;
- c) peças sanitárias íntegras;
- d) possuir recipientes para descarte de papéis usados;
- e) ser ventiladas para o exterior ou com sistema de exaustão forçada;
- f) dispor de água canalizada e esgoto ligados à rede geral ou a outro sistema que não gere risco à saúde e que atenda à regulamentação local; e
- g) comunicar-se com os locais de trabalho por meio de passagens com piso e cobertura, quando se situarem fora do corpo do estabelecimento. (24.2.3)

Será exigido, para cada grupo de trabalhadores ou fração, 1 (um) chuveiro para cada:

20 (vinte) trabalhadores, nas atividades laborais em que haja contato com substâncias que provoquem deposição de poeiras que impregnem a pele e as roupas do trabalhador, ou que exijam esforço físico ou submetidas a condições ambientais de calor intenso. (24.3.5)

Nas atividades em que há exigência de chuveiros, estes devem fazer parte ou estar anexos aos vestiários. (24.3.5.1)

Os empregadores devem oferecer aos seus trabalhadores locais em condições de conforto e higiene para tomada das refeições por ocasião dos intervalos concedidos durante a jornada de trabalho. (24.5.1)

É permitida a divisão dos trabalhadores do turno, em grupos para a tomada de refeições, a fim de organizar o fluxo para o conforto dos usuários do refeitório, garantido o intervalo para alimentação e repouso. (24.5.1.1)

Os locais para tomada de refeições para atender até 30 (trinta) trabalhadores, observado o subitem 24.5.1.1, devem:

- a) ser destinados ou adaptados a este fim; ser arejados e apresentar boas condições de conservação, limpeza e higiene; e
- b) possuir assentos e mesas, balcões ou similares suficientes para todos os usuários atendidos. (24.5.2)

A empresa deve garantir, nas proximidades do local para refeições:

- a) meios para conservação e aquecimento das refeições;
- b) local e material para lavagem de utensílios usados na refeição; e
- c) água potável. (24.5.2.1)

Os locais destinados às refeições para atender mais de 30 (trinta) trabalhadores, conforme subitem 24.5.1.1, devem:

- a) ser destinados a este fim e fora da área de trabalho;
- b) ter pisos revestidos de material lavável e impermeável;
- c) ter paredes pintadas ou revestidas com material lavável e impermeável;
- d) possuir espaços para circulação;
- e) ser ventilados para o exterior ou com sistema de exaustão forçada, salvo em ambientes climatizados artificialmente;
- f) possuir lavatórios instalados nas proximidades ou no próprio local, atendendo aos requisitos do subitem 24.3.4;
- g) possuir assentos e mesas com superfícies ou coberturas laváveis ou descartáveis, em número

correspondente aos usuários atendidos;

h) ter água potável disponível;

i) possuir condições de conservação, limpeza e higiene;

j) dispor de meios para aquecimento das refeições; e

k) possuir recipientes com tampa para descarte de restos alimentares e descartáveis. (24.5.3)

Ficam dispensados das exigências do item 24.5 desta NR: os estabelecimentos que oferecerem vale-refeição, desde que seja disponibilizado condições para conservação e aquecimento da comida, bem como local para a tomada das refeições pelos trabalhadores que trazem refeição de casa (24.5.4)

Os locais de trabalho serão mantidos em estado de higiene compatível com o gênero de atividade. (24.9.6)

O serviço de limpeza será realizado, sempre que possível, fora do horário de trabalho e por processo que reduza ao mínimo o levantamento de poeiras. (24.9.6.1)

Devem ser garantidas condições para que os trabalhadores possam interromper suas atividades para utilização das instalações sanitárias. (24.9.8)

Em edificações com diversos estabelecimentos, todas as instalações previstas nesta NR podem ser atendidas coletivamente por grupo de empregadores ou pelo condomínio, mantendo-se o empregador como o responsável pela disponibilização das instalações. (24.9.9)

**PARAGRAFO UNICO: ANEXO II da NR-24 - CONDIÇÕES SANITÁRIAS E DE CONFORTO APLICÁVEIS A TRABALHADORES EM TRABALHO EXTERNO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS**

1. Para efeito deste Anexo, considera-se trabalho externo todo aquele realizado fora do estabelecimento do empregador cuja execução se dará no estabelecimento do cliente ou em logradouro público. Excetua-se deste anexo as atividades relacionadas à construção, leituristas, vendedores, entregadores, carteiros e similares, bem como o de atividade regulamentada pelo Anexo III desta norma.

2. Nas atividades desenvolvidas em estabelecimento do cliente, este será o responsável pelas garantias de conforto para satisfação das necessidades básicas de higiene e alimentação, conforme item 24.1 desta norma.

2.1 Sempre que o trabalho externo, móvel ou temporário, ocorrer preponderantemente em logradouro público, em frente de trabalho, deverá ser garantido pelo empregador:

a) instalações sanitárias compostas de bacia sanitária e lavatório para cada grupo de 20 (vinte) trabalhadores ou fração, podendo ser usados banheiros químicos dotados de mecanismo de descarga ou de isolamento dos dejetos, com respiro e ventilação, material para lavagem e enxugo das mãos, sendo proibido o uso de toalhas coletivas, garantida a higienização diária dos módulos;

b) local para refeição protegido contra intempéries e em condições de higiene, que atenda a todos os trabalhadores ou prover meio de custeio para alimentação em estabelecimentos comerciais; e

c) água fresca e potável acondicionada em recipientes térmicos em bom estado de conservação e em quantidade suficiente.

3. O uso de instalações sanitárias em trabalhos externos deve ser gratuito para o trabalhador.

4. Aos trabalhadores, em trabalho externo que levem suas próprias refeições, devem ser oferecidos dispositivos térmicos para conservação e aquecimento dos alimentos.

5. Em trabalhos externos o atendimento a este Anexo poderá ocorrer mediante convênio com

estabelecimentos nas proximidades do local do trabalho, garantido o transporte de todos os trabalhadores até o referido local.

## **NR 35 - TRABALHO EM ALTURA**

**Cláusula 68.** Cabe à organização:

- a) assegurar a realização da Análise de Risco - AR e, quando aplicável, a emissão da Permissão de Trabalho - PT;
- b) elaborar procedimento operacional para as atividades rotineiras de trabalho em altura;
- c) disponibilizar, através dos meios de comunicação da organização de fácil acesso ao trabalhador, instruções de segurança contempladas na AR, PT e procedimentos operacionais a todos os integrantes da equipe de trabalho;
- d) assegurar a realização de avaliação prévia das condições no local do trabalho em altura, pelo estudo, planejamento e implementação das ações e das medidas complementares de segurança aplicáveis;
- e) adotar as providências necessárias para acompanhar o cumprimento das medidas de prevenção estabelecidas nesta Norma pelas organizações prestadoras de serviços;
- f) garantir que qualquer trabalho em altura só se inicie depois de adotadas as medidas de prevenção definidas nesta NR e
- g) assegurar a suspensão dos trabalhos em altura quando verificar situação ou condição de risco não prevista, cuja eliminação ou neutralização imediata não seja possível. (35.3.1)

Cabe ao trabalhador cumprir as disposições previstas nesta norma e no item 1.4.2 da Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01) - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, e os procedimentos operacionais expedidos pelo empregador. (35.3.2)

Todo trabalho em altura deve ser realizado por trabalhador formalmente autorizado pela organização. (35.4.1)

Considera-se trabalhador autorizado para trabalho em altura aquele capacitado cujo estado de saúde foi avaliado, tendo sido considerado apto para executar suas atividades. (35.4.1.)

A autorização para trabalho em altura deve considerar:

- a) as atividades que serão desenvolvidas pelo trabalhador;
- b) a capacitação a que o trabalhador foi submetido; e
- c) a aptidão clínica para desempenhar as atividades. (35.4.1.2)

Considera-se trabalhador capacitado para trabalho em altura aquele que foi submetido e aprovado no processo de capacitação, envolvendo treinamento, teórico e prático, inicial, periódico e eventual, observado o disposto na NR-01. (35.4.2)

O treinamento inicial, com carga horária mínima de 8 (oito) horas, deve ser realizado antes de o trabalhador iniciar a atividade e contemplar:

- a) normas e regulamentos aplicáveis ao trabalho em altura;
- b) AR e condições impeditivas;
- c) riscos potenciais inerentes ao trabalho em altura e medidas de prevenção e controle;
- d) sistemas, equipamentos e procedimentos de proteção coletiva;
- e) EPI para trabalho em altura: seleção, inspeção, conservação e limitação de uso;
- f) acidentes típicos em trabalhos em altura; e



g) condutas em situações de emergência, incluindo noções básicas de técnicas de resgate e de primeiros socorros. (35.4.2.1)

O treinamento periódico deve ser realizado a cada dois anos, com carga horária mínima de oito horas, conforme conteúdo programático definido pelo empregador. (35.4.2.2)

Cabe à organização avaliar o estado de saúde dos empregados que exercem atividades de trabalho em altura de acordo com o estabelecido na NR-07 (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), em especial o item 7.5.3, considerando patologias que poderão originar mal súbito e queda de altura, bem como os fatores psicossociais. (35.4.4)

A aptidão para trabalho em altura deve ser consignada no atestado de saúde ocupacional do trabalhador. (35.4.4.1)

Todo trabalho em altura deve ser planejado e organizado. (35.5.1)

No planejamento do trabalho devem ser adotadas, de acordo com a seguinte hierarquia:

- a) medidas para evitar o trabalho em altura, sempre que existir meio alternativo de execução;
- b) medidas que eliminem o risco de queda dos trabalhadores, na impossibilidade de execução do trabalho de outra forma; e
- c) medidas que minimizem as consequências da queda, quando o risco de queda não puder ser eliminado. (35.5.2)

Todo trabalho em altura deve ser realizado sob supervisão, cuja forma deve ser definida pela AR de acordo com as peculiaridades da atividade. (35.5.3)

A execução do serviço deve considerar as influências externas que possam alterar as condições do local de trabalho já previstas na AR. (35.5.4)

Todo trabalho em altura deve ser precedido de AR. (35.5.5)

A AR deve, além dos riscos inerentes ao trabalho em altura, considerar:

- a) o local em que os serviços serão executados e seu entorno;
- b) o isolamento e a sinalização no entorno da área de trabalho;
- c) o estabelecimento dos sistemas e pontos de ancoragem;
- d) as condições meteorológicas adversas;
- e) a seleção, inspeção, forma de utilização e limitação de uso dos sistemas de proteção coletiva e individual, atendendo às normas técnicas vigentes, às orientações do fabricante ou projetista e aos princípios da redução do impacto e dos fatores de queda;
- f) o risco de queda de materiais e ferramentas;
- g) os trabalhos simultâneos que apresentem riscos específicos;
- h) o atendimento aos requisitos de segurança e saúde contidos nas demais normas regulamentadoras;
- i) os riscos adicionais;
- j) as condições impeditivas;
- k) as situações de emergência e o planejamento do resgate e primeiros socorros, de forma a reduzir o tempo da suspensão inerte do trabalhador;
- l) a forma da supervisão. (35.5.5.1)

Para atividades rotineiras de trabalho em altura, a AR pode estar contemplada no respectivo procedimento operacional. (35.5.6)

Os procedimentos operacionais para as atividades rotineiras de trabalho em altura devem conter:

- a) o detalhamento da tarefa;

- b) as medidas de prevenção características à rotina;
- c) as condições impeditivas;
- d) os sistemas de proteção coletiva e individual necessários; e
- e) as competências e responsabilidades. (35.5.6.1)

É obrigatória a utilização de SPQ sempre que não for possível evitar o trabalho em altura. (35.6.1)

O SPQ deve:

- a) ser adequado à tarefa a ser executada;
- b) ser selecionado de acordo com a AR;
- c) ser selecionado por profissional qualificado ou legalmente habilitado em segurança do trabalho;
- d) ter resistência para suportar a força máxima aplicável prevista quando de uma queda;
- e) atender às normas técnicas nacionais ou na sua inexistência às normas internacionais aplicáveis vigentes à época de sua fabricação ou construção; e
- f) ter todos os seus elementos compatíveis e submetidos a uma sistemática de inspeção. (35.6.2)

A seleção do SPQ deve considerar a utilização:

- a) de Sistema de Proteção Coletiva Contra Quedas - SPCQ; ou
- b) de Sistema de Proteção Individual Contra Quedas - SPIQ, nas seguintes situações:

I - na impossibilidade de adoção do SPCQ;

II - sempre que o SPCQ não ofereça completa proteção contra os riscos de queda; ou

III - para atender situações de emergência. (35.6.3)

O SPIQ pode ser de restrição de movimentação, de retenção de queda, de posicionamento no trabalho ou de acesso por cordas. (35.6.4)

Devem ser efetuadas inspeções inicial, rotineira e periódica do SPIQ, observadas as recomendações do fabricante ou projetista, recusando-se os elementos que apresentem defeitos ou deformações. (35.6.6)

A inspeção inicial é aquela realizada entre o recebimento e a primeira utilização do SPIQ. (35.6.6.1)

A inspeção rotineira é aquela realizada antes do início dos trabalhos. (35.6.6.2)

Os sistemas de ancoragem destinados à restrição de movimentação devem ser dimensionados para resistir às forças que possam vir a ser aplicadas. (35.6.8)

Havendo possibilidade de ocorrência de queda com diferença de nível, em conformidade com a AR, o sistema deve ser dimensionado como de retenção de queda. (35.6.8.1)

A AR prevista nesta norma deve considerar para o SPIQ os seguintes aspectos:

- a) que o trabalhador deve permanecer conectado ao sistema durante todo o período de exposição ao risco de queda;
- b) a distância de queda livre;
- c) o fator de queda;
- d) a utilização de um elemento de ligação que garanta que um impacto de no máximo 6kN seja transmitido ao trabalhador quando da retenção de uma queda;
- e) a zona livre de queda; e
- f) a compatibilidade entre os elementos do SPIQ. (35.6.11)

A organização deve estabelecer, implementar e manter procedimentos de respostas aos

cenários de emergências de trabalho em altura, considerando, além do disposto na NR-01:

a) os perigos associados à operação de resgate;

b) a equipe de emergência e salvamento necessária e o seu dimensionamento (35.7.1)

A organização deve assegurar que a equipe possua os recursos necessários para as respostas às emergências. (35.7.2)

As pessoas responsáveis pela execução das medidas de salvamento devem estar capacitadas a executar o resgate, prestar primeiros socorros e possuir aptidão física e mental compatível com a atividade a desempenhar. (35.7.3)

## **ABRANGÊNCIA**

**Cláusula 69.** 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.

## **PRAZO VIGÊNCIA**

**Cláusula 70.** A vigência da presente convenção será de 01 (um) ano, iniciando-se em 01 de fevereiro de 2.025 até 31 de janeiro de 2.026.

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, 11 de fevereiro de 2.025.**

---

**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**