



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2019-2021

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional a **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE DIFUSÃO CULTURAL E ARTÍSTICA DO ESTADO DE SÃO PAULO – FTEDCA**, entidade sindical de segundo grau, detentora da Código Sindical n.º 000.010.147.00000-6 e do CNPJ/MF n.º 62.599.253/0001-80, com sede na Avenida Ipiranga, 318, 7º andar, sala 701, República, Capital/SP, CEP 01046-010, neste ato representada por seu Presidente, Sr. **NERI EMILIO STEIN**, inscrito no CPF/MF sob o n.º. 385.291.149-49 e assistido por seu advogado, Dr. **ANTONIO JOSÉ FERNANDES VELOSO**, inscrito na OAB/SP sob o nº 30.125 no CPF/MF sob o nº 047.741.168-15, tendo realizado Assembleia Geral no dia **15/10/2019**, em sua sede, e de outro lado, como representante da categoria econômica, o **SINDICATO NACIONAL DE EMPRESAS DE AGENCIAMENTO E DE PRODUÇÃO DE EVENTOS ARTÍSTICOS-MUSICAIS E SIMILARES - SINAPREM**, entidade sindical de primeiro grau, com sede na Avenida Doutor Arnaldo, 2391, Sumaré, Capital/SP, CEP 01255-000, detentora da Carta Sindical – Processo n.º 24440.023932/91-78, inscrito no CNPJ sob o nº 64.188.584/0001-53, neste ato representado por seu Presidente, Sr. **CLAUDIONOR JOSÉ DA COSTA**, inscrito no CPF/MF sob o n.º. 695.888.058-72 e assistido por seus advogados, Dr. **JOSÉ LÁZARO DE SÁ**, inscrito na OAB/SP sob o nº 305.166 e no CPF/MF sob o nº 308.994.628-98, e Dra. **SUELEN ALVES SANCHEZ**, inscrita na OAB/SP sob o nº 315.671, e CPF nº 331.883.378-92, tendo realizado Assembleia Geral no dia 17/09/2019, em sua sede, celebram, na forma do artigo 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:



1. REAJUSTE SALARIAL

1.1. Os salários serão reajustados a partir de 1º de abril de 2020, mediante aplicação do percentual de 3,50% (três vírgula cinco por cento) incidente sobre os salários de 01 de novembro de 2019.

1.2. Eventuais diferenças salariais geradas pela aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, relativas aos meses de novembro, dezembro, 13º salário de 2019, janeiro, fevereiro, março e abril de 2020, em razão da data da assinatura desta Convenção ter se efetivado posteriormente à data-base, **poderão ser complementadas parceladamente, a critério da empresa, até 30 de agosto de 2020**, permitida a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados no período, observado o disposto no item nominado "COMPENSAÇÃO", bem como a proporcionalidade estabelecida no item nominado "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01-11-2018 a 31-10-2019".

1.3. Na hipótese de demissão do empregado eventuais atualizações pendentes deverão ser pagas neste ato.

1.4. O marco inicial para contagem do prazo de recolhimento dos encargos de natureza trabalhista, previdenciária e tributária incidentes sobre as diferenças salariais referidas nos itens anteriores será a data de pagamento destas.

2. REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01-11-2018 a 31-10-2019

2.1. Para os empregados admitidos entre 01-11-2018 e 31-10-2019, e cujos contratos continuem vigendo desde 01-11-2019, fica assegurado um reajuste salarial proporcional, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, nos termos da tabela a seguir:

Mês e ano da admissão	Reajuste correspondente
Novembro de 2018	3,50%
Dezembro de 2018	3,20%
Janeiro de 2019	2,91%



Fevereiro de 2019	2,62%
Março de 2019	2,33%
Abril de 2019	1,93%
Mai de 2019	1,75%
Junho de 2019	1,45%
Julho de 2019	1,16%
Agosto de 2019	0,87%
Setembro de 2019	0,58%
Outubro de 2019	0,29%

2.2. O salário reajustado não poderá ser inferior ao piso salarial da função correspondente, conforme previsto nos itens referentes a "PISOS SALARIAIS".

3. COMPENSAÇÃO

3.1. Nos reajustamentos previstos nos itens "REAJUSTE SALARIAL" e "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01-11-2018 A 30-10-2019" serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01-11-18 e a data de assinatura da presente norma, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

4. PISOS SALARIAIS

4.1. Ficam estipulados os seguintes pisos salariais, a vigor a partir de 01/11/19, desde que cumprida integralmente, ou compensada, a normal jornada de trabalho:

4.1.1. Empregados em geral: **R\$ 1.691,03 (um mil seiscentos e noventa e um reais três centavos);**

4.1.1. Faxineiro e copeiro: **1.429,68 (um mil quatrocentos e vinte e nove reais e sessenta e oito centavos).**

4.2. **SINAPREM e FEDERAÇÃO poderão dispor de tabela com indicação de cargos e salários para subsidiar empresas interessadas, que servirá apenas como referência.**



5. AUXÍLIO-REFEIÇÃO

5.1. As empresas concederão aos empregados auxílio refeição no valor de **R\$ 33,00 (trinta e três reais)**, por dia de trabalho, sob a forma de ticket refeição, permitido o desconto de 20%, desde que a empresa esteja inscrita no PAT.

5.2. O auxílio refeição será concedido, com periodicidade mensal, até o 5º dia útil do mês em que o benefício é devido, à razão do número de dias a serem trabalhados no mês.

5.3. A empresa poderá conceder, alternativamente, auxílio alimentação aos empregados.

6. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)

6.1. As empresas poderão conceder no decorrer do mês um adiantamento de salário aos empregados.

6.2. As empresas que optarem pelo sistema de adiantamento, o farão à razão de 40% do salário nominal mensal, a ser efetuado até o 15º (décimo quinto) dia que anteceder o dia do pagamento normal.

7. REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS

7.1. As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

7.2. Havendo trabalho nos dias considerados feriados, já autorizado pelo Decreto nº 27.048/49, a empresa deverá realizar o pagamento do acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal trabalhada, salvo se a empresa determinar outro dia de folga, nos termos do § 3º do art. 6º do Decreto 27.048/49.

8. AUXÍLIO FUNERAL

8.1. Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a **02 (dois) salários normativos dos empregados em geral conforme disposto no item "4.1.1."**, item que trata dos "PISOS SALARIAIS".



8.2. As empresas que tenham seguro para a cobertura das despesas com funeral em condições mais benéficas, ficam dispensadas da concessão do pagamento do benefício previsto nesta cláusula.

8.3. Existindo o seguro referido no item anterior em condições inferiores às aqui estabelecidas, caberá ao empregado complementá-lo com o auxílio em favor do beneficiário, no valor bastante para alcançar os dois salários normativos tratados no item acima.

8.4. Em hipótese alguma a contratação de seguros com condições mais benéficas autorizará descontos.

9. AUXÍLIO CRECHE

9.1. Os empregados farão jus ao reembolso de importância equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial correspondente da função, a título de auxílio creche para cada filho com até **24 (vinte e quatro)** meses de idade, a 5% (cinco por cento) do mesmo piso em relação a cada filho com idade entre **24 a 36 (trinta e seis)** meses de idade.

9.2. Os empregados pais de crianças com deficiência terão o auxílio creche estendido por 1 (um) ano no percentual previsto para crianças a partir de 24 (vinte e quatro) meses.

9.3. O auxílio creche de que trata este item não será devido a empregado cujo familiar já perceba o mesmo benefício do mesmo grupo de empresas.

9.4. O reembolso previsto no *caput* acima será dispensado para as empresas que mantem creche própria ou conveniada.

10. PROGRAMA DE CULTURA PARA O TRABALHADOR - VALE CULTURA

As empresas concederão aos seus empregados, que percebam remuneração mensal até o limite de 05 (cinco) salários mínimos nacionais, o benefício de Vale Cultura instituído pela Lei nº 12.761, de 27/12/2012, regulamentada pelo Decreto nº 8.084, de 26/08/2013, no valor único mensal de **R\$ 50,00 (cinquenta reais)** na forma do regulamento.



10.1. O empregado-usuário do Vale Cultura poderá ter descontado, de sua remuneração mensal, assim entendida, como salário base, os seguintes percentuais sobre o valor do Vale Cultura estabelecido no art. 15 do Decreto nº 8.084, de 26/08/2013, como segue:

10.1.1. Até um salário mínimo – dois por cento;

10.1.2. Acima de um salário mínimo e até dois salários mínimos – quatro por cento;

10.1.3. Acima de dois salários mínimos e até três salários mínimos – seis por cento;

10.1.4. Acima de três salários mínimos e até quatro salários mínimos – oito por cento;

ou,

10.1.5. Acima de quatro salários mínimos e até cinco salários mínimos – dez por cento.

10.2. O percentual de desconto deve recair sobre o valor a ser pago ao trabalhador, ou seja, sobre os R\$ 50,00.

10.3. O salário mínimo a ser considerado, para efeito de desconto, é o valor correspondente ao salário mínimo nacional.

10.4. As empresas, nos termos da legislação, citada no *caput*, providenciarão sua habilitação como “entidade beneficiária” do Vale Cultura, junto à Secretaria de Fomento e Incentivo à Cultura (SEFIC) do Ministério da Cultura.

10.5. A modalidade de pagamento da parcela mensal será por depósito em nome do empregado.

11. DIAS-PONTES

11.1. Poderá ser compensado o trabalho em dias úteis intercalados com o início ou fins de semana e feriados, de forma a que os empregados gozem um descanso prolongado. A compensação poderá ser acertada diretamente entre a empresa e seus empregados, sendo certo que as horas compensadas não poderão ser consideradas como horas extraordinárias.

12. DA ASSISTÊNCIA SINDICAL NA EXTINÇÃO CONTRATUAL DE TRABALHO

12.1. As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho a partir de sua assinatura, deverão submeter as rescisões contratuais, exclusivamente, na **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE DIFUSÃO CULTURAL E**



ARTÍSTICA DO ESTADO DE SÃO PAULO – FTEDCA, PRESENCIAL ou REMOTAMENTE, na forma do regulamento, observado o quanto segue:

12.1.1. O pagamento das verbas rescisórias deverá ser feito, até dez dias contados a partir do término do contrato, em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.

12.1.2. Quando o pagamento das verbas rescisórias for efetivado em dinheiro, a quitação deverá ser efetuada, obrigatoriamente, na presença do assistente sindical.

12.1.3. Os valores constantes do instrumento de rescisão deverão ser submetidos a revisão da FTEDCA, no prazo de até 10 (dez) dias contados a partir do dia seguinte ao do pagamento previsto no item 12.1.1., atestado por meio de termo de assistência, ensejando eficácia liberatória geral do extinto contrato de trabalho, **exceto em relação as verbas que forem expressamente ressalvadas**, ficando vedada a ressalva genérica.

12.1.4. Em caso do não comparecimento do empregado na homologação presencial, para a hipótese do item 12.1.2., o Sindicato Profissional não poderá negar-se a fornecer ao empregador o documento comprobatório de sua ausência, desde que comprovado que o trabalhador foi avisado para comparecer na data, hora e local especificados para a prática do ato homologatório.

12.1.5. A regularidade do pagamento das verbas rescisórias em eventual questionamento decorrentes de atos fiscalizatórios do Ministério do Trabalho ou em eventuais reclamações trabalhistas perante a Justiça do Trabalho, será comprovada por meio do termo de assistência de que trata este item.

12.1.6. O descumprimento das obrigações previstas nesta cláusula culminará no pagamento de multa, nos termos do item nominado "MULTA".

12.2. A assistência nas homologações será obrigatória para os contratos de trabalho superiores a 6 (seis) meses.

12.3. Ao sindicato dos empregados será devida taxa de serviço de **R\$ 120,00 (cento e vinte reais)**, pelo serviço de homologação, a cargo da parte que desejar rescindir contrato de trabalho.



12.4. Nas hipóteses de rescisão por comum acordo a taxa tratada no parágrafo anterior será suportada por ambas as partes, proporcionalmente.

12.5. Nas homologações sujeitas a ressalvas, as partes terão a oportunidade de saná-las no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias, sob pena de pagamento de nova taxa quando as providências se efetivarem em tempo superior.

12.6. A taxa correspondente ao serviço de homologação será devida independentemente do resultado da análise, competindo à entidade apontar eventuais vícios e prazo para correção, sem os quais a homologação se concretizará com as ressalvas que couberem.

13. GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE OU À MÃE ADOTANTE

13.1. Fica assegurada garantia de emprego à gestante ou à mãe adotante, desde a confirmação da gravidez ou da obtenção da guarda judicial definitiva até 60 (sessenta) dias após o término da licença maternidade.

13.2. Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório da gravidez ou o termo judicial de guarda durante o aviso prévio trabalhado ou indenizado, sob pena de perda do direito à garantia adicional prevista nesta cláusula.

13.3. A garantia prevista no *caput* somente será extensiva ao pai se o mesmo comprovar sua condição de único responsável.

14. GARANTIA DE EMPREGO APÓS RETORNO DAS FÉRIAS

14.1. O empregado que retornar de férias não poderá ser dispensado pelo período correspondente aos dias de férias gozadas, contados a partir do primeiro dia do retorno ao trabalho, limitado a 30 (trinta) dias no ano, sendo facultada à empresa o pagamento da indenização da garantia relativa ao período remanescente quando da rescisão contratual, salvo em relação aos dias convertidos em pecúnia.



15. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR

15.1. Fica assegurada garantia provisória de emprego a empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir da data do alistamento compulsório com a efetiva convocação e prestação do serviço militar, desde que este seja realizado durante o 1º semestre do ano em que o alistando completar 18 (dezoito) anos, até 30 (trinta) dias após o término do serviço militar ou da dispensa da incorporação, o que primeiro ocorrer.

15.2. Estarão excluídos da hipótese prevista nesta cláusula os refratários, omissos, desertores e facultativos.

16. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA

16.1. Ao empregado afastado por motivo de doença fica concedida, nas licenças acima de 15 (quinze) dias, a partir da alta previdenciária, garantia de emprego ou salário por período igual ao do afastamento, até o limite máximo de 30 (trinta) dias.

17. GARANTIA DE EMPREGO AO FUTURO PAI

17.1. As empresas se comprometem assegurar ao empregado marido ou companheiro de gestante a partir do 8º (oitavo) mês de gestação, garantia por 30 (trinta) dias após o nascimento do filho, exceto em caso de justa causa.

18. GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO

18.1. Fica assegurada aos empregados em geral, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, nos termos do art. 188 do Decreto nº 3.048/99 (redação dada pelo Decreto nº 4.729/03), garantia de emprego, como segue:

Tempo de trabalho na mesma empresa	Garantia
20 anos ou mais	36 meses



10 anos ou mais	30 meses
05 anos ou mais	24 meses

18.2. Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do art. 130 do Decreto nº 6.722/08, que ateste o período faltante para a implementação do direito ao benefício. A contagem da garantia inicia-se a partir da apresentação do comprovante pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

18.3. A concessão prevista nesta cláusula não se aplica nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa, dispensa por justa causa ou pedido de demissão, podendo ser substituída por uma indenização correspondente aos salários do período não implementado da garantia.

18.4. Na hipótese de dispensa sem justa causa, o empregado deverá apresentar à empresa o extrato de informações previdenciárias dentro de 30 (trinta) dias após a data do recebimento do aviso prévio, sob pena de decadência do direito previsto nesta cláusula. **O presente prazo poderá ser prorrogado por até 30 dias, desde que devidamente justificado pelo empregado no prazo original.**

18.5. Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar as condições para aposentadoria em vigor, esta cláusula ficará sem efeito.

19. AUSÊNCIAS ABONADAS

19.1. As empresas considerarão como ausência abonada, as seguintes condições e circunstâncias devidamente comprovadas:

19.1.1. Até 3 (três) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;

19.1.2. até 5 (cinco) dias úteis e consecutivos, em virtude de casamento; e,



19.1.3. até 2 (dois) dias úteis por ano para acompanhar cônjuge, filho(a) e/ou dependente ao médico, internar ou receber alta médica, mediante comprovação até 48 (quarenta e oito) horas após.

19.2. As ausências de que trata esta cláusula não serão cumulativas à previsão legal.

19.3. O empregado estudante que deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais que coincidam com o horário de trabalho ou, no caso de vestibular, terá suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja comunicação prévia às empresas com antecedência de 05 (cinco) dias e com comprovação posterior.

20. DA CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS PARA O CUSTEIO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

20.1. As empresas descontarão dos salários do mês de competência NOVEMBRO de 2019, dos empregados representados pela Federação, na forma da legislação vigente (art. 545 da CLT e 611-B, XXVI) e jurisprudência que rege a matéria, e conforme decidido na assembleia geral do sindicato profissional realizada em **15/10/2019**, em favor da **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE DIFUSÃO CULTURAL E ARTÍSTICA DO ESTADO DE SÃO PAULO – FTEDCA**, uma contribuição no importe de **4% (quatro por cento)**, a ser recolhida pelas empresas por meio de guias próprias a serem fornecidas pela entidade beneficiária.

20.2. A contribuição de que trata esta cláusula **será descontada numa única vez, do salário do mês de maio-2020**, devendo ser recolhida, impreterivelmente, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao do desconto, exclusivamente em agência bancária constante da guia respectiva, em modelo padrão estabelecido pela FTDECA-SP.

20.3. Realizado o recolhimento no prazo indicado nas guias competentes, caberá às empresas apresentar à FTEDCA, **no prazo máximo de 15 (quinze) dias do pagamento, os respectivos comprovantes juntamente com a relação nominal dos empregados, especificando cargos, salários e valor da contribuição descontada.**

20.4. Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, através de



comunicado via SEDEX, com AR, ao respectivo sindicato da categoria profissional envolvida, acompanhado da comprovação dos descontos e do efetivo recolhimento dos valores reclamados, até o encerramento da instrução processual.

20.5. Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores, o sindicato da categoria profissional beneficiário deverá ressarcir-la no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do trânsito em julgado da sentença condenatória ou da homologação do acordo judicial, mediante ordem de pagamento identificada, sob pena de pagamento em dobro da importância devida.

21. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

21.1. Ao **final do mês de julho de 2020** os integrantes da categoria econômica recolherão ao SINAPREM a contribuição assistencial patronal nos valores máximos, conforme a seguinte tabela:

Porte	Sigla	Valores R\$
Micro empresário individual	MEI	120,00
Microempresa	ME	200,00
Empresa de pequeno porte	EPP	300,00
Demais empresas	DE	500,00

21.2. O recolhimento da contribuição correspondente poderá ser realizado em duas parcelas iguais, hipótese em que a primeira parcela vencerá ao final do mês de julho e a segunda no mês subsequente, de acordo com as orientações publicadas pelo SINAPREM.

21.3. Dos valores recolhidos nos termos desta cláusula, 20% (vinte por cento) será atribuído à Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo - FECOMERCIO SP, e 10% (dez por cento) à Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo – CNC.



21.4. Na hipótese de recolhimento efetuado fora do prazo, o valor devido será acrescido da multa de 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária pelo INPC.

21.5. As contribuições serão devidas por CNPJ, cumprindo a cada filial recolher 30% (trinta por cento) do valor correspondente a sua faixa na hipótese de existir matriz contribuinte e regular com a contribuição assistencial.

22. FORNECIMENTO DE UNIFORMES

22.1. Quando o uso de uniformes, equipamentos de segurança e/ou macacões especiais for exigido pelas empresas, ficam estas obrigadas a fornecê-los gratuitamente aos empregados, devendo ser devolvidos após o desligamento do quadro funcional.

23. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

23.1. Atendida a ordem de prioridade estabelecida no artigo 12, §§ 1º e 2º, do Decreto nº 27.048/49 e entendimento da Súmula n.º 15 do TST, serão reconhecidos os atestados e/ou declarações, médicos ou odontológicos, firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou por médicos e/ou odontólogos dos órgãos da saúde estadual ou municipal, desde que estes mantenham convênio com o órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde.

23.2. Os atestados médicos deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS 3.291/84, devendo constar, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), nesse caso, com a concordância do empregado, bem como deverão ser apresentados à empresa em até 05 (cinco) dias de sua emissão.

24. ACORDOS COLETIVOS

24.1. As entidades convenentes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, obrigam-se à negociação e à celebração conjunta de termos de compromisso, ajustes de conduta



ou acordos coletivos, envolvendo quaisquer empresas, associadas ou não, que integrem a respectiva categoria econômica, nos termos do disposto no inciso VI do art. 8º da Constituição Federal, sob pena de ineficácia e invalidade dos instrumentos pactuados.

24.2. Para os fins do disposto no caput, as empresas interessadas deverão dar ciência ao respectivo Sindicato Patronal para que este assuma a direção dos entendimentos entre os interessados, nos termos do disposto no art. 617 da CLT.

TOTAL OU PARCIAL

25. CONTROLE ELETRÔNICO ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO

25.1. Ficam as empresas autorizadas a adotar sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada de trabalho, conforme disposto no inciso X, do art. 611-A, da Lei 13.467/17 e na Portaria MTE 373/11, desde que observado o seguinte:

25.2. A adoção de sistema alternativo que melhor atenda ao sistema de controle de jornada da empresa deve cumprir as exigências que se seguem:

25.2.1. Estar disponível no local de trabalho;

25.2.2. Permitir a identificação de empregador e empregado;

25.2.3. Possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro das marcações realizadas pelo empregado.

25.3. Ficam as empresas desobrigadas de utilizar mecanismo impressor em bobina de papel, integrado ao relógio de ponto.

25.4. As empresas disponibilizarão para todos os seus empregados, mensalmente, cópia de seu registro de ponto.

25.5. Os sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho não podem e não devem admitir:

25.5.1. restrições à marcação do ponto;

25.5.2. marcação automática do ponto;

25.5.3. exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e,

25.6.4. a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.



26. MULTA

26.1. Fica estipulada multa no valor de **10% (dez por cento)** do piso salarial correspondente à função a partir da data de assinatura da presente norma, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado.

27. PRORROGAÇÃO, REVISÃO, ADITAMENTO, DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL

27.1. Nos casos de prorrogação, revisão, aditamento, denúncia, ou revogação total ou parcial desta convenção, serão observadas as disposições constantes das procurações outorgadas pela categoria, os limites máximos de cada convenção, e, em último caso, o disposto no artigo 615, da CLT.

28. E-SOCIAL

28.1. As cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho que conflitarem com a regulamentação do e-Social – Programa do Governo Federal que irá unificar o envio de informações pela empresa -, serão consideradas válidas quando compatíveis, e, em caso de incompatibilidade, permanecerão suspensas até revisão pelas entidades convenentes.

29. VIGÊNCIA

29.1. A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 24 (vinte e quatro) meses, contados a partir de 1º de novembro de 2019 até 31 de outubro de 2020, ficando desde já pactuado que na data-base de 01 de novembro de 2020 será concedido aos empregados abrangidos pelo presente instrumento, à título de reajuste salarial o percentual correspondente de no mínimo o Índice Nacional de Preços ao Consumido – INPC que vier a ser apurado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, no período de 31 de outubro de 2019 à 01 de outubro de 2020, o qual incidirá sobre todas as cláusulas econômicas da presente norma, mediante a



formalização de Termo de Aditamento que vigorará no período de 01 de novembro de 2020 à 31 de outubro de 2021.

29.1. Os efeitos desta norma se estenderão até a celebração de nova Convenção, respeitado o prazo limite de dois anos, tempo de vigência estabelecido, e o aditamento de que trata o *caput*, consoante o disposto no art. 614, parágrafo 3º, da CLT. **São Paulo, 27 de abril de 2020.**

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE DIFUSÃO CULTURAL E
ARTÍSTICA DO ESTADO DE SÃO PAULO – FTEDCA

NERI EMILÍO STEIN

Presidente

SINDICATO NACIONAL DE EMPRESAS DE AGENCIAMENTO E DE PRODUCO DE
EVENTOS ARTISTICOS MUSICAIS E SIMILARES – SINAPREM

CLAUDIONOR JOSÉ DA COSTA

Presidente

[Esta página de assinaturas é parte integrante da **Convenção Coletiva de Trabalho – 2019-2021**, firmada entre o **FTDECA** e o **SINAPREM**, aos 27 de abril de 2020.]