

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: DF000566/2024  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/09/2024  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR021972/2024  
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.215180/2024-48  
DATA DO PROTOCOLO: 19/09/2024

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

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO E NO SETOR DE SERVIÇOS DO DF, CNPJ n. 01.635.580/0001-56, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). FELIPE ARAUJO SOUSA;

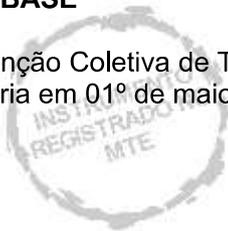
E

SINDICATO DAS EMPRESAS DE PROMOÇÃO, ORGANIZAÇÃO, PRODUÇÃO E MONTAGEM DE FEIRAS, CONGRESSOS E EVENTOS DO D.F, CNPJ n. 06.745.588/0001-99, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIS OTAVIO ROCHA NEVES;

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 maio de 2024 a 30 de abril de 2026 e a data-base da categoria em 01º de maio.



## CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Trabalhadores no Comércio, do Plano da CNTC; e Categoria: Econômica das Empresas de Promoção, Organização, Produção e Montagem de Feiras, Congressos e Eventos, Empresas de Audiovisual, Sonorização, Iluminação, Exploração de Espaços de Casas de Festas e Eventos**, com abrangência territorial em DF.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO DE INGRESSO

Fica assegurado para os empregados abrangidos por esta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO um salário normativo de **R\$ 1.598,62 (hum mil e quinhentos e noventa e oito reais e sessenta e dois centavos)**, a partir de 1º de maio de 2024, exceto os pisos salariais das funções contidas no parágrafo primeiro desta cláusula.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Fica assegurado os seguintes pisos salariais para as categorias profissionais:

Relação Geral de Colaboradores	
Função	Salário Bruto
Coordenador Montagem (CBO 3548-20)	R\$ 1.997,73
Montador (não localizado)	R\$ 1.492,78
Auxiliar de Montagem (não localizado)	R\$ 1.482,60
Motorista categoria B (CBO 7823-5)	R\$ 1.730,92
Motorista categoria D ou E (CBO 7825-10)	R\$ 1.864,32
Faxineiro (a) / Copeiro (a) (CBO 5134-25)	R\$ 1.482,60
Atendente/Recepção (CBO 4102-35 ou 4211)	R\$ 1.482,60
Carregador (CBO 7832)	R\$ 1.482,60

**PARÁGRAFO SEGUNDO – QUEBRA DE CAIXA** – Aos empregados que exerçam ou venham a exercer as funções de caixa (CBO 4211) e encarregado de tesouraria (CBO 4102-35), atrelados ao cargo de atendente/recepção, serão pagos, mensalmente, gratificação nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento) a incidir sobre o conjunto de verbas de natureza salarial.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Fica garantido o Salário Mínimo Nacional quando o valor ultrapassar os valores mínimos estipulados nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

**PARÁGRAFO QUARTO** – As cláusulas econômicas terão vigência de 1º de maio de 2024 a 30 de abril de 2025, fica condicionado a discussão somente de, no máximo, 4 (quarto) cláusulas sociais, sendo 2 (duas) para cada Sindicato subscritor da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

As empresas representadas pelo SINDEVENTOS-DF concedem às categorias profissionais representadas pela FETRACOM-DF um reajuste salarial de 5% (**cinco por cento**) sobre a parte fixa dos salários para os trabalhadores, que recebem pisos salariais acima dos praticados pela categoria, incidido este percentual sobre a parte fixa do salário percebido pelo empregado no mês de abril 2024, aplicando o princípio da proporcionalidade de 1/12 avos por mês trabalhado para o empregado admitido após 01 de maio de 2023.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - As empresas deverão efetuar o pagamento retroativo dos pisos salariais (Cláusula Terceira), reajuste salarial (Cláusula Quarta) e Auxílio refeição (Cláusula Nona) e demais cláusulas econômicas referente ao período de 1º de maio de 2024 a 31 de agosto de 2024 em parcela única, na folha do mês subsequente a homologação deste acordo.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - PRAZO PARA PAGAMENTO DE SALÁRIO**

Os pagamentos de salários, horas extras, gratificações e comissões, deverão ser efetuados até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, sob pena de multa diária, equivalente a 02% (dois por cento) do valor devido, revertido em prol do empregado prejudicado.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - As empresas poderão conceder a seus empregados um adiantamento salarial (vale).

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

### **CLÁUSULA SEXTA - CÁLCULO DE FÉRIAS, 13º SALÁRIO, AVISO PRÉVIO, LICENÇA E VERBAS RESCISÓRIAS**

Aos empregados que recebem salário fixo e verbas variáveis, tais como: horas extras, adicionais, descanso semanal remunerado e comissões; fica garantida a integração dessas verbas para efeito de cálculo das férias, 13º salário, licença maternidade e demais verbas rescisórias, calculadas de acordo com a soma do salário fixo e será calculado tomando-se por base as 03 maiores remunerações auferidas nos últimos 12 (doze) meses que antecederem o respectivo pagamento.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - ANTECIPAÇÃO DO PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO**

As empresas poderão atender aos pedidos de pagamento de antecipação do 13º salário em 100% (cem por cento), quando da concessão das férias, desde que o pedido seja feito com antecedência mínima de 30 (trinta) dias do início destas, cuja concessão, salvo motivo de força maior, não poderá ser revisada.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **CLÁUSULA OITAVA - ANUÊNIO**

A cada período de 12 meses de trabalho efetivo na empresa, será pago aos empregados um adicional de 1% (um por cento), que será cumulativo, calculados sobre todas as verbas de natureza salariais pagas ou que venham a ser instituídas na vigência deste instrumento normativo, limitado a 20 anos de trabalho.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO REFEIÇÃO**

A partir de 1ª de maio de 2024 empresas fornecerão a seus empregados auxílios refeição em dinheiro ou por convênio com empresas administradoras de cartão de vale alimentação, no valor equivalente a R\$ **26,25 (vinte e seis reais e vinte e cinco centavos)** para cada dia útil do mês, sendo limitado o desconto de até 1% (um por cento) do valor do benefício.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – As empresas que fornecem alimentos e devidamente conveniadas ao Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, junto ao Ministério do Trabalho e Emprego – MTE ficam desobrigados em fornecer o Auxílio Refeição.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Unicamente a pedido por escrito dos trabalhadores, as empresas poderão flexibilizar o horário de almoço, podendo este ser no mínimo de 30 (trinta) minutos e no máximo 2 (duas) horas.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – O auxílio refeição pago em dinheiro não possui natureza salarial, ou seja, não integra a base de cálculo para a percepção de verbas trabalhistas.

**PARÁGRAFO QUARTO** – O auxílio refeição será pago somente aos trabalhadores que cumprirem jornada diária de no mínimo 06 (seis) horas.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - VALE-TRANSPORTE**

Ficam os empregadores obrigados a fornecer o vale-transporte para os seus empregados, podendo ser fornecido semanal, quinzenal ou mensal podendo proceder o desconto em conformidade com a Lei. O vale transporte concedido em pecúnia não integra a remuneração salarial, ou seja, não integra base de cálculo para percepção de verbas trabalhistas.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Não será devido ao trabalhador em “home office” o vale transporte.

# SEGURO DE VIDA

## CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

As empresas farão, em favor dos seus empregados celetistas, com exceção dos trabalhadores autônomos, intermitentes e terceirizados, um **Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em grupo**, observadas as seguintes coberturas mínimas:

**I – R\$10.000,00** (dez mil reais), em caso de Morte do empregado(a), independentemente do local ocorrido;

**II – Até R\$10.000,00** (dez mil reais), em caso de Invalidez Permanente (total ou parcial) do empregado (a), causada por acidente, independentemente do local ocorrido, atestado por médico devidamente qualificado, discriminando detalhadamente, no laudo médico, as sequelas definitivas, mencionando o grau ou percentagem, respectivamente, da invalidez deixada pelo acidente;

**III – R\$1.000,00** (dez mil reais) de indenização em caso de Invalidez Total e Permanente por Doença adquirida no exercício profissional do empregado (PAED), observado as instruções emitidas pela SUSEP;

**IV–** Caso o empregado(a) seja diagnosticado com câncer de mama ou de próstata, após a data de homologação desta Convenção Coletiva de Trabalho, o(a) mesmo(a) deverá receber no ato do diagnóstico o valor de **R\$3.000,00 (três mil reais)** para auxílio no tratamento da doença. O diagnóstico deverá ser comprovado pelo resultado do exame anatomopatológico e por laudo emitido pelo médico especialista;

**V – R\$5.000,00** (cinco mil reais) em caso de Morte do Cônjuge do empregado(a);

**VI – R\$2.500,00** (dois mil e quinhentos reais), em caso de morte de cada filho de até 21 (vinte um) anos, limitado a 04 (quatro);

**VII – R \$2.500,00** (dois mil e quinhentos reais), em favor do empregado quando ocorrer o nascimento de filho(a) portador de Invalidez causada por Doença Congênita, o(a) qual não poderá exercer qualquer atividade remunerada, e que seja caracterizada por atestado médico até o sexto mês após o dia do seu nascimento;

**VIII –** Ocorrendo a morte do titular do seguro, a seguradora garante o reembolso das despesas com o sepultamento, no valor de até **R\$3.000,00** (três mil reais);

**IX –** Ocorrendo a morte do empregado(a), independentemente do local ocorrido, o(s) beneficiário(s) do seguro receberão 50kg (cinquenta quilos) de alimentos, de uma vez, que deverão ser entregues na residência da família do trabalhador, conforme composição constante no Anexo;

**X –** Ocorrendo o nascimento de filho(s) do(a) colaborador(a), o(a) mesmo(a), receberá **DUAS CESTAS-NATALIDADE**, para cada filho (a), caracterizadas como um **KIT MÃE**, e um **KIT BEBÊ**: Os kits serão entregues diretamente na residência do (a) colaborador (a), conforme composição de itens que consta no **ANEXO**. Acrescentadas pelo **BÔNUS POR NASCIMENTO**, no valor de até **R\$523,00** (quinhentos e vinte e três reais), multiplicado pelo número de filho(s), nascidos vivos no mesmo parto, referente ao pagamento das despesas diretamente vinculadas ao nascimento da(s) criança(s);

As cestas previstas nos incisos **IX** e **X** deverão, obrigatoriamente, ser entregues diretamente na residência dos trabalhadores e conforme composição de itens constante no Anexo. As cestas não poderão ser substituídas e nem convertidas por dinheiro ou cartão alimentação, no intuito de preservar o propósito real do benefício e garantir o cumprimento da obrigação mínima estipulada. O valor do **BÔNUS POR NASCIMENTO** também não pode ser convertido em valores pagos em espécie sem reembolsos das despesas discriminadas, para não incidir em natureza salarial e garantir o propósito social do direcionamento dos recursos para cobrir as despesas relacionadas ao nascimento do bebê;

**XI –** Ocorrendo a morte do empregado(a), a empresa ou empregador receberá uma indenização de até 10% (dez por cento) do capital básico vigente na data da ocorrência do sinistro, a título de reembolso das despesas efetivadas para o acerto rescisório trabalhista, devidamente comprovado;

**XII – ASSISTÊNCIA SOCIAL, PSICOLÓGICA E NUTRICIONAL (ASPN):** Deverá ser disponibilizado ao empregado(a) e/ou a seus respectivos cônjuges e filhos, apoio psicológico, social e nutricional, a ser prestado, obrigatoriamente, por profissionais habilitados (psicólogos, assistentes sociais e nutricionistas), através da plataforma de 0800 ou de outras tecnologias colocadas à disposição, cuja finalidade é a de proporcionar amparo, ajudando-os na resolução de problemas diversos de ordem pessoal, familiar e profissional orientando em situações cotidianas enfrentadas, sendo garantido ao usuário do serviço sigilo total das informações prestadas. Não poderá haver limite de consultas ficando livre o trabalhador e seus dependentes para utilizar o serviço sempre que necessário, entretanto no caso da Assistência Psicológica, o limite máximo será de 20 (vinte) atendimentos por cada problema/situação. Em caso de desligamento da empresa, o empregado imediatamente perde o direito a este serviço, entretanto em casos de morte ou invalidez do titular do seguro os beneficiários terão direito a mais 6 (seis) meses de utilização do serviço de Assistência Psicológica para dar suporte no período do luto, sem ônus para o empregador e nem para o empregado. Este serviço deverá também estar disponível para os departamentos de RH, Administrativo e de Pessoal para apoiá-los e orientá-los em quaisquer questões de ordem psicológica, social e nutricional vinculado ao empregado;

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Na hipótese de não aceitação do trabalhador pela seguradora pelos motivos de aposentadoria por invalidez, afastamento por doença ou acidente anterior à exigência de obrigatoriedade de seguro, ou ainda na impossibilidade do pagamento da indenização pelos riscos excluídos da apólice amparados pela legislação vigente, a empresa ficará desobrigada do cumprimento dessa cláusula em relação a esse trabalhador. Após o retorno do trabalhador às suas atividades laborativas, o mesmo deverá ser incluído imediatamente no seguro e terá a garantia completa das coberturas vinculadas. Quando houver mudança de seguradora e não ocorrer a aceitação do trabalhador afastado que já possuía seguro vigente, neste caso o ônus da indenização será da empresa em caso de ocorrência sinistro com ele;

**PARÁGRAFO SEGUNDO**- As indenizações, independentemente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro, no prazo não superior a **24 (vinte e quatro) horas úteis** após a entrega da documentação completa exigida pela Seguradora;

**PARÁGRAFO TERCEIRO**- Os valores das coberturas mínimas ajustadas nesta cláusula sofrerão, anualmente, atualizações pela variação do IPCA, ou outros valores que vierem a serem considerados pelas entidades signatárias neste acordo;

**PARÁGRAFO QUARTO**- A partir do valor mínimo estipulado e das demais condições constantes do “caput” desta Cláusula fica as empresas livres para pactuarem com os seus empregados outros valores, critérios e condições para concessão do seguro, bem como a existência ou não de subsídios por parte da empresa e a efetivação ou não de desconto no salário do empregado (a);

**PARÁGRAFO QUINTO**- As coberturas e as indenizações por morte e/ou por invalidez, previstas nos incisos I e II e III do caput desta cláusula, não serão cumuláveis, sendo que o pagamento de uma exclui a outra;

**PARAGRAFO SEXTO** - A presente cláusula não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços;

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - No intuito de manter a sustentabilidade e o equilíbrio técnico-financeiro, fica estabelecido, na ocasião das renovações, que as Seguradoras poderão proceder o recálculo das taxas do seguro, sempre que os índices de sinistralidade comprometerem os resultados operacionais;

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA**

Na hipótese de transferência enquadrável no preceito do parágrafo 3º do artigo 469 da CLT, o empregado terá direito ao adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre sua remuneração, desde que não seja do interesse do empregado sua transferência.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – A transferência do empregado só ocorrerá se houver concordância dele.

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

Os empregados que prestam ou venham a prestar serviços em áreas que ofereçam riscos químicos, físicos, ergonômicos, setores de mecanização, produção em CPD (Centro de Processamento de Dados), microfilmagem, Tesouraria, laboratório, revelação de filme, xerografia, heliografia, será pago um adicional de insalubridade/periculosidade em percentual definido por laudo técnico de médico especializado ou da Delegacia Regional do Trabalho, que integrará ao salário do empregado para todos os efeitos legais.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Fica expressamente proibido trabalho de **GESTANTES e LACTANTES** em locais insalubres, independente do grau de insalubridade e de fornecimento de atestados.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORÁRIO DA CONDUÇÃO**

Quando houver condução habitual fornecido pela empresa para o local de trabalho, o empregado deverá ter ciência prévia do local e horário afixados para a mesma antes do horário marcado.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Não será celebrado contrato de experiência nos casos de admissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na empresa.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

A dispensa do empregado deverá sempre ser comunicada por escrito, devendo especificar o motivo, quando a alegação for de prática de falta grave, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - GARANTIA DE EMPREGO AO DOENTE**

Fica garantido ao empregado afastado do trabalho por auxílio-doença, pelo período igual ou superior a 90 (noventa) dias, estabilidade de 30 (trinta) dias após o retorno do gozo do benefício previdenciário.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO**

Aos empregados que recebem salário fixo e verbas variáveis, tais como: comissões, prêmios, horas extras e outras verbas variáveis habituais, receberão o DESCANSO SEMANAL REMUNERADO, calculado sobre o total de verbas

variáveis, dividindo-se pelo número de dias úteis e o resultado, multiplicando-se pelo número de domingos e feriados.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ACIDENTE DE TRABALHO**

Para o cumprimento dos artigos 20 e 21 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, serão considerados acidentes de trabalho, além dos ali elencados, todas as doenças que tenham causa ocupacional, bem como os distúrbios psíquicos adquiridos em decorrência das condições de trabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Em caso de acidentes, as Empresas comunicarão imediatamente à família do acidentado, quando ele for levado do local do acidente para o hospital, fornecendo o nome e o endereço do hospital onde se encontra o Empregado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Caso o acidentado não fique hospitalizado, as empresas fornecer-lhe-ão condução até a sua residência.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – De acordo com o art. 118, da Lei 8.213/91, o segurado que sofrer acidente do trabalho tem garantia, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DEPÓSITO OU EXTRATO DO FGTS**

As empresas se obrigam ao recolhimento do FGTS, feito com base no total das parcelas que integrem o salário, devendo entregar aos empregados os extratos analíticos trimestralmente, fornecidos pela Caixa Econômica Federal.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - LOCAL PARA AMAMENTAÇÃO**

Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 anos de idade, terão locais apropriados que permitam que elas se acomodem, sob vigilância e assistência aos seus filhos no período de amamentação, ressalvado o disposto no parágrafo 2º do artigo 389 da CLT.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Assegurar-se-á a eficácia aos atestados médicos, odontológicos fornecidos pela rede pública hospitalar ou entidades conveniadas, para o fim de abono de faltas ao serviço.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

No caso de aviso prévio indenizado, as empresas homologarão a rescisão dos contratos de trabalho na sede da FETRACOM/DF, com mais de 06 (seis) meses, até o 10º dia, contado da data da comunicação do despedimento, e nos casos de aviso prévio trabalhado, no primeiro dia útil subsequente ao vencimento do aviso, ressalvada as seguintes hipóteses:

1 - recusar-se o empregado a assinar o Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho. Nessa hipótese deverá, necessariamente, a FETRACOM/DF atestar o comparecimento fornecendo as partes declaração própria;

2 - assinada, deixar de comparecer ao ato;

3 - *comparecendo o empregador, não se realizar a homologação por motivos alheios à sua vontade. Nessa hipótese deverá, necessariamente, a FETRACOM/DF atestar o comparecimento fornecendo as partes declaração própria;*

4 - *no caso de depósito bancário do empregado, este tem que ser realizado no dia da homologação, nos termos do art. 477, § 4º, da CLT podendo ocorrer em até 10 dias anteriores do prazo da efetivação da homologação previsto no caput desta cláusula;*

5 - o pagamento da rescisão será feito em dinheiro, por meio de depósito bancário na conta do empregado ou cheque administrativo. Também poderá ser realizado por meios eletrônicos (transferência bancária, DOC, TED) com a devida comprovação;

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Fica pactuado que a partir da assinatura da presente convenção deverão constar no aviso prévio do empregado a data, o local e a hora marcados para a homologação da rescisão contratual.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DOCUMENTOS A SEREM APRESENTADOS NA HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

No ato da homologação das rescisões contratuais, deverão ser apresentados os seguintes documentos:

Livro de Registro de Empregados ou ficha atualizada.	O pagamento da rescisão poderá ser feito em dinheiro ou cheque administrativo ou comprovante de depósito bancário na conta corrente do empregado, também poderá ser realizado por meios eletrônicos (transferência bancária, DOC, TED, PIX) com a devida comprovação
Carteira de trabalho atualizada	Relação dos 36 (trinta e seis) últimos salários de contribuição a Previdência social (AAS ou RSC).
Rescisão Contratual em 05 (cinco) vias juntamente com Aviso Prévio em 03 (vias)	Carta de Apresentação e Carta de Preposição
Termo de Seguro Desemprego quando for o caso.	Atestado Médico Demissional (fornecido por Médico do Trabalho conforme legislação) em 03 (três) vias
Extrato Analítico atualizado do FGTS ou extrato analítico com as guias de FGTS que não foram incorporadas ao saldo, no ato da homologação.	GRFP (Guia de recolhimento do FGTS da rescisão e de multa de 50%) em 03 (três) vias autenticadas.  Chave de identificação para saque do FGTS

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A não apresentação da documentação aqui estabelecida, implicará na aplicação de multa diária, correspondente a 1/30 do valor do salário de ingresso fixado no caput da cláusula terceira desta CCT, sendo que essa se reverterá em favor da FETRACOM. Havendo reincidência, a multa será cobrada em dobro.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Não poderá, entretanto, a Federação laboral recusar-se a efetuar a competente homologação. Caso o empregador não apresente os comprovantes das guias devidamente quitadas no ato da homologação, lhe será concedido o prazo de 05 (cinco) dias, após o qual incidirá a multa estabelecida no parágrafo anterior, até a data da apresentação ou pagamento, se for o caso.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Os valores correspondentes as multas devidas as entidades patronais deverão ser recolhidas nas tesourarias das mesmas e apresentado o comprovante na Federação profissional.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO - REDUÇÃO DA JORNADA**

Fica estabelecido que o empregado demitido sem justa causa, no início do período do aviso prévio, poderá optar pela redução das duas horas no horário que melhor lhe convier, desde que não seja prejudicial ao serviço essencial da empresa, ou trabalhar o período integral com redução de 07 (sete) dias.

**PARAGRAFO ÚNICO** – aos trabalhadores que são beneficiados pela Lei 12.506/11, cumprirão o Aviso da seguinte forma:

- a) 30 (trinta) dias com redução de 02 (duas) horas diárias, a Empresa deverá indenizar o restante do Aviso;
- b) 23 (vinte e três) dias sem redução da carga horária diária, a Empresa deverá indenizar o restante do Aviso;
- c) Por opção da Empresa, totalmente indenizado.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO-PRÉVIO**

O empregado fica dispensado do cumprimento do aviso prévio no momento em que comprovar a obtenção de novo emprego, mediante declaração em papel timbrado da empresa, registro na CTPS ou Edital de Convocação de Concurso público, desonerando as partes do respectivo pagamento do aviso prévio.

**PARAGRAFO ÚNICO** - o empregado terá três dias úteis para comprovar o novo emprego.

## OUTRAS ESTABILIDADES

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DISPENSA DO EMPREGADO AS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA**

Não haverá demissões dos empregados às vésperas da aposentadoria, por tempo de serviço, considerando o prazo de 24 (vinte e quatro) meses que anteceder o limite legal para sua aposentadoria, para aqueles empregados que tenham mais de 5(cinco) anos de vínculo empregatício com a empresa e o prazo de 12(doze) meses que anteceder o limite legal para sua aposentadoria, para aqueles empregados que tenham menos de 5(cinco) anos de vínculo empregatício com a empresa, salvo os casos de falta grave ou impossibilidade econômica devidamente comprovada pela empresa.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE**

A empregada gestante gozará de estabilidade provisória de 30(**trinta**) dias após o término da licença maternidade prevista em Lei. Sendo que para os casos de lactantes que apresentarem atestados médicos, fornecidos pela rede pública hospitalar ou entidades conveniadas, de 15(quinze) dias de amamentação, serão acatados para o fim de abono pela empresa.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO A ADOTANTE**

Fica assegurada à adotante, sem prejuízo do emprego e do salário, estabilidade provisória de 30 (trinta) dias, a contar da data do retorno da licença-maternidade prevista no art. 392-A da CLT, com alteração da Lei 12.010/2009, não podendo ser convertida esta estabilidade em pecúnia, exceto quando do interesse da empregada.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ABONO DE FALTAS DOS ESTUDANTES**

Fica assegurado ao empregado estudante, nos dias de provas escolares e vestibulares, que coincidirem com o seu horário de trabalho, o abono do tempo necessário à realização das provas e locomoção, desde que avisado o empregador, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas e, a comprovação do comparecimento às provas no prazo de 05 (cinco) dias, por documento fornecido pelo estabelecimento de ensino.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

As ausências a que aludem os incisos I, II, III do Art.473 da CLT, por força da presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, ficam ampliadas, para as quais iniciam-se no dia útil seguinte ao fato:

1 - 05(cinco) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, descendentes, ascendentes, irmão ou pessoa que comprovadamente viva sob sua dependência;

2 - 05(cinco) dias consecutivos em virtude de casamento;

3 - 10(dez) dias consecutivos em caso de nascimento de filhos;

4 - 10(dez) dias consecutivos para adoção;

5 - 05(cinco) dias consecutivos para internação dos dependentes, cônjuge, descendentes, ascendentes, irmãos ou pessoas que comprovadamente vivam sob sua dependência, desde que não ocorra alta médica e comprovado através de atestado de acompanhamento;

6 - liberação de meio período para reunião escolar, desde que comprovado com declaração da direção da escola.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – No período de festas carnavalescas de 2025 e 2026, as empresas dispensarão seus empregados do trabalho na segunda-feira e terça-feira em todo o expediente e quarta-feira de cinza, o expediente terá início às 14h00.

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO DO EMPREGADO ESTUDANTE**

A jornada de trabalho do empregado estudante, durante o período letivo não será prorrogada pelas empresas, exceto nos casos de extrema necessidade de serviço, desde que esses casos não caracterizem habitualidade.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho dos empregados será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Os empregados que desempenham funções com horário de 06 (seis) horas diárias consecutivas não poderão ter sua jornada de trabalho estendida para compensação do trabalho aos sábados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Os empregados que trabalham em funções, com carga horária de 12h (doze) horas consecutivas, por 36h (trinta e seis) horas de descanso, não havendo distinção entre trabalho diurno e noturno, salvo quanto ao adicional noturno compreendido no horário de 22h às 5h do dia seguinte, terão hora fixada em 52m30s (cinquenta e dois minutos e trinta segundos).

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - JORNADA SUPLEMENTAR**

A remuneração adicional por hora extraordinária será de 50% (cinquenta por cento) do salário hora, nos dias úteis, para as primeiras 02(duas) horas após a jornada normal de trabalho, se por motivo de força maior for exigido do trabalhador uma sobre jornada mais elástica, as horas excedentes de duas, serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Na hipótese de trabalho em dias de domingos e feriados a remuneração adicional correspondente será de 100% (cem por cento) do salário hora.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Caso haja jornada de trabalho aos domingos e feriados serão garantidos aos empregados o custeio de despesas com transporte e refeição gratuitamente e uma folga antecipada preferencialmente.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – As empresas que desejarem adotar o regime de banco de horas previsto no parágrafo 2º do artigo 59 da CLT deverão encaminhar a proposta de Acordo de Banco de Horas à FETRACOM/DF para análise.

**PARÁGRAFO QUARTO** – A compensação deverá ocorrer dentro dos 12(doze) meses subsequentes à sua prestação, e o somatório não exceda as jornadas semanais da categoria, nem ultrapasse às 10 (dez) horas diárias.

**PARÁGRAFO QUINTO** – Após análise da proposta de Acordo de Banco de Horas pela FETRACOM/DF e estando em conformidade, este será submetido à apreciação, podendo ser aceita ou rejeitada, pelos trabalhadores da empresa solicitante em Assembleia convocada para este fim.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DISTRIBUIÇÃO DE LANCHES**

Fica obrigatória à distribuição de lanche quando o empregado trabalhar em horário noturno ou na ocorrência de jornada extraordinária desde que exceda às 02(duas) horas da hora normal. No valor de **R\$ 26,25** (vinte e seis reais e vinte e cinco centavos).

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DO LIVRO DE PONTO OU CARTÃO MECANIZADO**

É obrigação da empresa que possua mais de 10(dez) empregados o controle de frequência, onde fique registrada a presença ao trabalho, com o horário de início e término da jornada de trabalho, além do horário extraordinário, sendo vedado anotação por apontador.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Fica convencionado que as empresas poderão adotar outras formas de registro de ponto alternativo, desde que em conformidade com o disposto na Portaria nº 373 de 25/02/2011 do MTE, que dispõe sobre a possibilidade de adoção de sistema alternativo de controle de jornada.

## **FÉRIAS E LICENÇAS OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS INDIVIDUAIS/ COLETIVAS E ABONO**

É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede os dias de feriado ou o dia de repouso semanal remunerado, não podendo assim iniciar-se nos dias de sexta-feira; sábado ou domingo, conforme determina o § 3º do art. 134 da CLT, salvo se o empregado escolher.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – As empresas informarão ao empregado, com 30(trinta) dias de antecedência, o início do gozo de suas férias.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O pagamento das verbas referentes às férias deverá ser efetuado até o 2º (segundo) dia útil anterior ao início das mesmas.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Ficam garantidos 30 dias de estabilidade para os empregados no retorno das férias, quando essas ocorrerem individualmente e não coletivas.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Exclusivamente a pedido do empregado, as férias poderão ser usufruídas em 03(três) períodos. As empresas poderão conceder as férias em apenas 01(um) período ou 02(dois) ou atender, caso haja, o pedido do empregado fracionando as férias em 03(três) períodos.

**PARÁGRAFO QUINTO** – A antecipação das férias poderá ser concedida a todos os empregados, ainda que não completados o período aquisitivo previsto no art. 130 da CLT, sendo consideradas como férias proporcionais, e iniciando-se então novo período aquisitivo nos termos do art. 140 da CLT. No caso de rescisão contratual posteriormente, caso o empregado não tenha trabalhado o tempo suficiente para completar o período aquisitivo concedido, as empresas poderão deduzir das verbas rescisórias a diferença do valor que tiver sido antecipado.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - INTERVALOS PARA ATIVIDADES REPETITIVAS OU EXIGENTES DE ESFORÇOS**

Todos os trabalhadores que exercem atividades exigentes de movimentos repetitivos ou esforço dos membros superiores e coluna vertebral, inclusive, caixas (CBO 4211), escriturários (CBO 4132), digitadores (CBO 4121-10), mecanógrafos (CBO 9543-05), operadores de máquinas copiadoras (CBO 4151-30), telex (CBO 4121-15) e telefonia (CBO 4222-20), gozarão de 10(dez) minutos de intervalo a cada 90(noventa) minutos trabalhados, que deverão ser gozados fora do ambiente de trabalho, garantindo-se que não ocorra aumento do ritmo ou carga de trabalho em razão deste intervalo.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Os intervalos referidos no “caput” não serão deduzidos da duração normal de trabalho.

**PARÁGRAFOS SEGUNDO** – A empresa realizará exames semestrais, oftalmológicos e ortopédicos, nos empregados digitadores.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Fica garantido aos empregados que exercem as funções acima citadas uma carga horária de 6(seis) horas corridas e 36(trinta e seis) horas semanais.

# RELAÇÕES SINDICAIS

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONVÊNIO LAZER/CLUBE

A **FETRACOM/DF** concederá gratuitamente aos trabalhadores, com exceção dos trabalhadores intermitentes, abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, e aos seus dependentes legais acesso gratuito ao Clube dos Comerciantes, localizado no Núcleo Rural Casa Grande, endereço: Ponte Alta Norte de Cima, Gleba "A" Chácara nº. 25, Recanto das Emas/DF, (CLUBE DOS COMERCIÁRIOS). Sem integração ao salário, desde que atendidos aos requisitos previstos nesta cláusula.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – As Empresas deverão obrigatoriamente pagar para FETRACOM/DF a importância mensal de **R\$ 23,00** (vinte e três reais) por empregado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O boleto bancário para o recolhimento mensal, com vencimento todo dia 10 de cada mês, encontra-se à disposição no site: [www.fetracomdf.com.br](http://www.fetracomdf.com.br), ou poderão ser retirados na sede da entidade, sito: SCS, Qd. 06, Edifício Arnaldo Villares, Sala 418, Asa Sul, Brasília-DF ou ainda por meio de depósito bancário identificado perante a Caixa Econômica Federal, na Ag. 0002, op. 003, Conta Corrente 2531-9 de titularidade da FETRACOM/DF.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – As Empresas encaminharão obrigatoriamente para a FETRACOM/DF, os comprovantes de pagamento das mensalidades bem como a lista de todos seus empregados, até o décimo quinto dia de cada mês, para que estes possam efetivamente usufruir do serviço descrito no **caput**.

**PARÁGRAFO QUARTO** – O atraso no repasse da mensalidade prevista nesta Convenção, incidirá em multa de 2% (dois por cento), acrescido de atualização monetária e juros de 1% (um por cento) ao mês ou fração.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

Aprovado em assembleia realizada no dia 22/04/2024, conforme Edital de Convocação publicado no DODF nº 74, edição do dia 18/04/2024, página 78, a Contribuição Negocial de 2024, nos termos das Notas Técnicas 01/2018,02/2018,03/2019, MPT/CONALIS, autorizando as empresas a descontar de todos os integrantes da categoria, beneficiado de qualquer forma com o resultado da presente Convenção, nos meses de outubro de 2024 e novembro de 2024, o valor correspondente a 3% (três por cento) do total das remunerações recebidas nestes meses, limitado o valor de R\$ 100,00 (cem reais) cada parcela, em favor da Federação dos Trabalhadores no Comércio e no Setor de Serviços do Distrito Federal, para ampliação da assistência prestada, recolhendo até o dia 10 do mês subsequente ao desconto, ou seja, em 10/11/2024 e 10/12/2024.

**PARAGRAFO ÚNICO** – Subordina-se o presente Desconto da Contribuição Negocial a não oposição do(a) empregado(a) manifestado pessoal e individualmente perante à FETRACOM/DF, no SCS Qd 06 edifício Arnaldo Villares 4º andar salas 418/419/420/421, BRASILIA-DF, no prazo de 15(quinze) dias sendo que o início da fluência deste prazo será na data do registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho na SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO DO DF – SRTE/DF. O empregado se encarregará de enviar à empresa a 2ª via da carta de oposição carimbada e assinada pela **FETRACOM-DF**.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PRAZO PARA RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

O desconto mencionado que será recolhido através de guia de recolhimento própria da FEDERAÇÃO PROFISSIONAL, vencendo o 1º recolhimento até o dia 10 de novembro de 2024, o 2º recolhimento até o dia 10 de dezembro de 2024, a guia de recolhimento está a disposição na sede da FETRACOM/DF, no SCS Qd 06 edifício Arnaldo Villares 4º andar salas 418/419/420/421, BRASILIA-DF ou no site da entidade [WWW.FETRACOMDF.COM.BR](http://WWW.FETRACOMDF.COM.BR). Ou ainda por meio de depósito bancário identificado perante a Caixa Econômica Federal, na Agência.0002, op 003, conta corrente 2531-9 de titularidade da FETRACOM/DF. Informamos ainda que as guias avulsas para o pagamento não poderão ser utilizadas, podendo somente ser utilizadas as emitidas pelo site.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS

Após terem efetuado o desconto referido e recolhido os valores descontados, no prazo estabelecido, as empresas providenciarão o encaminhamento a Federação dos Trabalhadores no Comércio e no Setor de Serviços do DF, no prazo máximo de 10 (dez) dias, a contar da data do pagamento, cópias das guias de Contribuição Negocial e confederativa correspondente, acompanhadas de relação nominal dos empregados com os respectivos valores.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Além dos documentos legalmente exigidos para homologação das rescisões contratuais, deverão os empregadores apresentar, no ato da homologação, as guias de contribuição devidas às entidades sindicais patronal e laboral.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - A Federação dos Trabalhadores no Comércio e no Setor de Serviços do Distrito Federal quando solicitado fornecerá uma certidão negativa no momento que a empresa apresentar guias comprovando os recolhimentos da Contribuição Negocial e Sindical.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ACRÉSCIMOS LEGAIS POR ATRASO**

O atraso no repasse das Contribuições previstas nesta Convenção, incidirá em multa de 02% (dois por cento), acrescido de atualização monetária e juros de 1% (um por cento) ao mês ou fração.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONSIDERAÇÕES FINAIS A CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

Considerando que o Art. 7º, inciso XXVI da Constituição Federal prevê o “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”;

Considerando que o Art. 8º, inciso IV da Constituição Federal determina que: “a assembleia geral fixará a contribuição para o custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independente da contribuição prevista em lei”;

Considerando que o art. 513, letra “b” e “e” da CLT determina que: “São prerrogativas das Entidades Sindicais: b) celebrar convenções coletivas de trabalho; e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas...”;

Considerando-se que a característica principal da FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO E NO SETOR DE SERVIÇOS DO DISTRITO FEDERAL é assistir aos Sindicatos a ela filiados e, ainda, atender as categorias inorganizadas em Sindicato, e que, para tanto, necessita de recursos financeiros;

Considerando-se que, por consequência, priva-se de obter considerável fonte de renda, para ampliação e manutenção de seus serviços, fica estabelecido que a entidade evoca-se no direito de dar prioridade na assistência aquele trabalhador contribuinte;

**PARAGRAFO ÚNICO** - O empregado se encarregará de enviar à empresa a 2ª via da carta de oposição carimbada e assinada pela **FETRACOM-DF**.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADORES**

Conforme deliberação da assembleia do SINDEVENTOS, e de acordo com o disposto no art. 8º, incisos III e IV da Constituição Federal, as empresas integrantes destas categorias, recolherão, anualmente, em favor do conveniente seu respectivo representante, mediante guia a ser fornecida CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA, conforme estabelecido na seguinte tabela.

#### **TABELA CONTRIBUIÇÃO MÍNIMA**

(nenhum empregado)	R\$ 225,00
01 a 11 Empregados	R\$ 310,00
12 a 30 Empregados	R\$ 465,00
31 a 60 Empregados	R\$ 560,00
61 a 100 Empregados	R\$ 779,00
Acima de 101 Empregados	R\$1.123,00

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O pagamento referente ao exercício 2025 deverá ser efetuado na data:

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O atraso no pagamento da contribuição supramencionada acarretará a incidência de multa de **2% (dois por cento)** do valor da contribuição, bem como em correção monetária a ser calculada pela média dos índices do INPC/IBGE e IGPM/FGV.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Conforme deliberação da Assembleia Geral Extraordinária das empresas integrantes das categorias econômicas representadas pelo **SINDEVENTOS-DF**, realizada no 28 de junho de 2024 devidamente convocadas por meio de edital publicado no dia 17 de junho de 2024, no Jornal Alô Brasília, página 6, **instítui, de acordo com o art. 513, alínea “e” da CLT**, que todas as empresas representadas pela entidade patronal e, portanto destinatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho, obrigam-se a recolher em favor do conveniente seu respectivo representante, mediante guia a ser fornecida, **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**, para fazer face aos recursos necessários para a assinatura da presente convenção coletiva, e para assistência para todos e não somente para os associados, conforme estabelecido abaixo:

I – Microempreendedor Individual (MEI) – **pagamento de uma parcela de R\$ 70,60 (setenta reais e sessenta centavos);**

II – Micro Empresas (ME) – **pagamento de uma parcela de R\$ 141,20 (cento e quarenta e um reais e vinte centavos);**

III – Pequenas Empresas (EPP) – **pagamento de uma parcela de R\$ 282,40 (Duzentos e oitenta e dois reais e quarenta centavos);**

IV – Médias Empresas – **pagamento de uma parcela de R\$ 423,60 (Quatrocentos e vinte e três reais e sessenta centavos);**

V – Grandes Empresas – **pagamento de uma parcela de R\$ 564,80 (Quinhentos e sessenta e quatro reais e oitenta centavos);**

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O pagamento de taxa única referente ao exercício 2025 deverá ser efetuado na data: **30/09/2025**.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Todas as empresas representadas pela entidade patronal conveniente se obrigam ao pagamento da contribuição assistencial patronal, criada com força de lei, conforme caput do artigo 611 A da CLT, uma vez que beneficiárias diretas do presente instrumento coletivo.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O recolhimento deve ser feito por estabelecimento/ unidade/ CNPJ, ou seja, as empresas que possuem vários estabelecimentos na base de representação devem efetuar o recolhimento da contribuição assistencial, tanto da matriz, quanto das filiais.

**PARÁGRAFO QUARTO** - O recolhimento da **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL** será feito através de boleto bancário que será enviado ao representado via e-mail (ou outra forma deliberada pelo SINDEVENTOS/DF).

**PARÁGRAFO QUINTO** - Expirado o prazo mencionado no parágrafo anterior sem o pagamento, incidir-se-á multa de 2% e juros pro rata die de 1% ao mês.

**PARÁGRAFO SEXTO** - As empresas constituídas após a assinatura do presente aditivo recolherão a **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL** até o dia 30 do mês subsequente à abertura do estabelecimento.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - A empresa, poderá apresentar, pessoalmente na sede desta entidade ou por e-mail (sindeventos.df@gmail.com), com identificação documental, a sua expressa oposição, ocorrerá entre os dias 01/09/2025 até o dia 15/09/2025, sob pena de aceitação da cobrança da **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIAS SINDICAIS**

O Dirigente Sindical no exercício de sua função representativa, terá acesso garantido pelas empresas, para manter contato ou realizar reunião com seus empregados, podendo ainda se fazer acompanhar de assessor.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ENQUADRAMENTO SINDICAL**

Enquanto a matéria não for regulamentada, as partes acordantes delegam competência à Comissão Paritária, que será criada no prazo máximo de 60 (sessenta) dias. Essa Comissão será composta de 2 (dois) representantes de cada lado, para opinar sobre quaisquer dúvidas surgidas quanto ao enquadramento sindical, na vigência deste instrumento.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISO**

As empresas se comprometem a afixar em seus estabelecimentos, em local visível ou em seus quadros de avisos, informações do interesse dos empregados e procedentes da Federação profissional, desde que não contenham a divulgação de matéria político-partidária, conceitos ou expressões injuriosas que indisponham os empregados contra a empresa ou autoridades.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PARTICIPAÇÃO EM CURSOS PROFISSIONALIZANTES, CURSOS SINDICAIS, ASSEMBLEIAS**

Os dirigentes/delegados sindicais não afastados de suas funções na empresa poderão ausentar-se do serviço, limitado a 05 (cinco) dia úteis por ano, sem prejuízo dos salários, férias, 13º salário e o DSR, desde que pré-avisada a empresa por escrito, pela Federação, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas horas).

### **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA**

Fica estipulada multa equivalente á um salário normativo da categoria por infração de qualquer cláusula da presente Convenção Coletiva de Trabalho, por empregado, revertendo-se em favor do empregado prejudicado.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - PREVALÊNCIA DE CONDIÇÕES**

As cláusulas estabelecidas no presente instrumento normativo não prevalecerão nos casos de condições mais favoráveis já concedidas espontaneamente pelas empresas a seus empregados, mantidas, pois as vantagens desta sobre aquelas.

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - REVISÃO, PRORROGAÇÃO, REVOGAÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial da presente Convenção Coletiva de Trabalho será realizado nos termos do artigo 615 da CLT.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ABRAGÊNCIA**

Considerando o disposto na portaria nº 097 de 15/09/95, do senhor Superintendente Regional do Trabalho no DF, que estabelece sua jurisdição no Distrito Federal. A FETRACOM-DF fica no dever de prestar assistência a todos os empregados abrangidos pelo presente instrumento, e que exerçam suas atividades sob a jurisdição da SRTE/DF, mencionadas no preâmbulo econômicas da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - FREQUÊNCIA OBRIGATÓRIA AS REUNIÕES**

As reuniões de trabalho, de comparecimento obrigatório, a que forem convocados os empregados, deverão ser realizadas durante o expediente normal. Caso ultrapassem o expediente normal estas horas excedentes serão remuneradas como serviços extraordinários, por representarem tempo à disposição da empresa.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Os estudantes ficam desobrigados de participar destas reuniões, fora do expediente de trabalho.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES**

Os empregados receberão uniformes gratuitos, quando de uso obrigatório, ressalvado o direito das empresas à indenização, em caso de extravio ou inutilização dolosa pelo empregado, quando fornecido a menos de 6 (seis) meses.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - As empresas deverão fornecer a todos os seus empregados, gratuitamente, equipamentos de proteção individual de trabalho sempre que eles sejam exigidos por lei ou pelo empregador.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - RETENÇÃO DA CTPS**

As empresas se obrigam a devolver a CTPS do empregados no prazo de 48 (quarenta e oito) horas após a data da entrega, desde que o empregado não tenha dado causa ao atraso.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL**

Em caso de substituição eventual, o substituto receberá desde o primeiro dia e somente enquanto perdurar a situação, uma GRATIFICAÇÃO correspondente à diferença de seu salário e o do substituído.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - PROMOÇÕES**

Decorridos os 90 (noventa) dias de experiência destinados à promoção, as empresas se obrigam a efetivá-la com o salário correspondente à função efetivamente exercida.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO - AMPLIAÇÃO DO BANCO DE HORAS**

Pelo presente instrumento, o Banco de Horas poderá acumular saldo de horas negativas objetivando a compensação posterior, mediante horas suplementares trabalhadas, limitadas a 2 (duas) horas por dia, e respeitando o limite máximo de 10h trabalhadas diárias, desde que compensadas dentro de 18 (dezoito) meses, contados a partir da assinatura do presente instrumento coletivo.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Se a compensação das horas negativas não for realizada pelo empregado sem justo motivo, dentro do prazo estabelecido no *caput*, o empregador fica autorizado a descontar o saldo remanescente na folha de pagamento do mês subsequente à apuração final. Contudo, fica vedado o desconto financeiro do empregado que não realizar a compensação das horas negativas por ausência de convocação do empregador ou por ausência de demanda de trabalho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Em caso de rescisão contratual, eventual saldo negativo de banco de horas não será descontado dos valores rescisórios, ressalvado o disposto no parágrafo anterior.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – A empresa poderá descontar o banco de horas negativo aos feriados futuros do ano 2021 até abril de 2022, desde que a cada hora trabalhada no feriado, seja descontada duas horas negativas do banco de horas.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DO TRABALHO REMOTO**

As empresas privilegiarão atividades remotas no sistema denominado “home office”, desde que compatíveis com a natureza do serviço, dispensadas ainda as formalidades pertinentes a contrato específico para essa modalidade.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – As regras trabalhistas pertinentes a essa modalidade serão flexibilizadas, sendo de responsabilidade das partes as adaptações.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Não será devido ao trabalhador em “home office” o vale transporte.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO**

Fica garantida a igualdade de remuneração da mão-de-obra feminina e masculina, pelo exercício de trabalho de igual valor, efetuado na mesma empresa, em serviço equivalente.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO**

As empresas, por opção, poderão implantar programa com o acompanhamento da FETRACOM/DF, para combater situações constrangedoras, humilhantes, vexatórias e discriminatórias, promovidas por superior hierárquico ou qualquer outro empregado contra os trabalhadores, a qual, serão tomadas as seguintes medidas:

- a) realização de cursos e seminários periódicos sobre o tema voltados aos administradores;
- b) produção de materiais de orientação às chefias e esclarecimentos aos funcionários;
- c) criação de manual de conduta que coíba prática de gestão que afrontem a dignidade dos funcionários;
- d) inclusão nos cursos para novos gestores treinamento específicos sobre o tema;
- e) realização de campanha interna com cartazes, folders, cartilhas e outros materiais;
- f) caracterização dessas práticas como passíveis de punição;
- g) inclusão nos critérios de promoção, no caso de funções que envolvam gerenciamento de pessoas, a avaliação de habilidades comportamentais, de liderança e de relacionamento interpessoal;
- h) Caso a vítima ou testemunha do assédio moral venha a ser demitida, tal ato deverá ser imediatamente revertido pela empresa, que reintegrará o empregado nas atividades que desenvolvia.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - HORÁRIO INTERMITENTE**

A FETRACOM/DF e o sindicato convencionam a autorização para que empresas contratem trabalhadores intermitentes para seu quadro de funcionários, previstos no artigo 452-A da Lei 13.467/2017, as quais se obrigam a realizarem o pagamento as parcelas previstas no § 6º do artigo 452-A da CLT, referentes a cada período de prestação de serviço, em 5 (cinco) dias úteis contados do último dia de prestação de serviço.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A carga horária mínima para emprego do trabalho intermitente é de 12(doze) horas diárias.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Fica convencionado que o trabalhador intermitente não se prestará à substituição definitiva do trabalhador efetivo, devendo o mesmo ser contratado, preponderantemente, para a cobertura de folgas, férias, faltas e plantões que extrapolem a jornada semanal.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – O trabalhador intermitente terá preferência de contratação para preenchimento de vaga efetiva na função na qual foi contratado.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Em consonância com a previsto no § 6º do artigo 452-A da CLT, será assegurado ao trabalhador intermitente o recebimento da remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional; repouso semanal remunerado; além de auxílio alimentação e vale-transporte.

**PARÁGRAFO QUINTO** – O trabalhador fará jus ao piso salarial correspondente ao trabalho efetivamente exercido.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA E MEDIAÇÃO**

Fica pactuado que as Comissões de Conciliações Prévias Intersindicais – CCPI já instituídas pelo SINDEVENTOS/DF com a FETRACOM/DF, de acordo com a Lei nº 9.958/2000, será mantida, ficando estabelecidas, ainda, a forma de assistência de Mediação, como instrumentos de estímulo ao uso de medidas alternativas ágeis de autocomposição e heterocomposição, disponibilizadas aos seus representados, e visando o atendimento do disposto na Constituição Federal, Art. 5º, inciso LXXVIII, e nos artigos 507-B, da CLT, introduzidos pela Lei nº 13.467/2017, as quais funcionarão na conformidade das normas legais de sua regência e dos seus respectivos regulamentos aprovados pelos convenientes.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – As entidades convenentes promoverão ações visando o fortalecimento da CCPI, conscientizando empregados e empregadores sobre os benefícios da conciliação perante a Comissão de Conciliação Prévia Intersindical, e da assistência na forma de Mediação, conforme for o caso.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas previsto no Art. 507-B, da CLT, será firmado com a assistência da Comissão, podendo as partes serem acompanhadas e assistidas por advogados, se for o caso na forma de Mediação, mediante a apresentação dos documentos necessários à análise e conferência do cumprimento das obrigações trabalhistas pertinentes, conforme previsão no regulamento aprovado pelas entidades convenentes.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Todas as formas de quitação de verbas trabalhistas de que trata esta Cláusula valem entre as partes e seus herdeiros ou sucessores, na forma das normas legais.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Os serviços e assistências previstos nesta cláusula são facultativos aos trabalhadores e empregadores e terão custos na forma do seu respectivo Regulamento, a fim de concorrer para as despesas com o seu funcionamento, considerando a extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical, sendo fixado para cada de conciliação ou mediação, efetuada pelas Entidades Convenentes na CCPI, os seguintes valores das empresas que buscarem a Comissão:

- a) R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) para associados;
- b) R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais) para não associados.

**PARÁGRAFO QUINTO** – As vantagens da opção pelas assistências legais disponibilizadas pelas entidades convenentes na forma desta Cláusula, além da rapidez no atendimento e solução cumprindo o art. 5º, inciso LXXVIII da Constituição, utilizando-se de métodos, previstos na legislação vigente para resolução de conflitos, recomendados pelos Tribunais e seus Conselhos, são, ainda, as seguintes:

- I. Na Conciliação - Termo de Conciliação com eficácia liberatória e geral, salvo parcelas nele escritas como não quitadas e validade de título executivo extrajudicial, conforme Art. 625-E, parágrafo único da CLT c/c decisão do TST/SDI 1;
- II. Na Mediação – Termo de Quitação Anual na vigência do contrato de trabalho, com eficácia liberatória dada pelo empregado ao empregador, nos termos do art. 507-B, parágrafo único da CLT.

**PARÁGRAFO SEXTO** – Fica estabelecido que o rateio do custo de manutenção entre as Entidades Convenentes será definido no respectivo Regimento Interno de cada Comissão de Conciliação Prévia Intersindical.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - ACESSO AOS SERVIÇOS DISPONIBILIZADOS FACULTATIVAMENTE SESC E SENAC**

As partes convencionam que todos os abrangidos por esta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO poderão ser atendidos, pelo SESC/SENAC, fazendo jus a todos os benefícios disponibilizados pelas instituições, desde que atendido os critérios/requisitos de cada beneficiário, conforme normas e critérios de habilitação das respectivas instituições.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Serviço Social do Comércio - SESC, promove atendimento nas áreas de educação, saúde, esporte, alimentação, cultura, ação social, turismo e lazer. Para assegurar os direitos estabelecidos no “caput” desta cláusula deverá os interessados comparecer as instituições parceiras para confecção da credencial/carteirinha que poderão ser emitidas conforme perfil do beneficiário, a saber:

- I. Trabalhadores do Comércio de Bens, Serviços e Turismo e seus dependentes até 24(vinte e quatro) anos;
- II. Empresários e seus dependentes na modalidade Conveniado para aqueles que são associados aos sindicatos convenentes desta Convenção Coletiva de Trabalho, tanto para empresas de regime de apuração normal como no simples nacional;

III. Público em geral na modalidade usuário.

Demais informações, lista de documentos necessários e credenciamento, podem ser realizados no site: <https://sescdf.com.br> ou SAC 0800-617 617.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – SENAC, promove a capacitação profissional com cursos nos níveis básico, técnico e tecnológico nas áreas de: artes, comércio, comunicação, gestão, idiomas, imagem pessoal, informática, saúde, turismo, hospitalidade e cursos de graduação em diversas áreas e atendimento às empresas de forma customizada, por meio de serviços prestados, parcerias e projetos conforme perfil do beneficiário, a saber:

- I. Trabalhadores do Comércio de Bens, Serviços e Turismo;
- II. Empresas enquadradas no Comércio de Bens, Serviços e Turismo.

Demais informações lista de documentos necessários e credenciamento, podem ser realizados no site: <https://www.df.senac.br>, telefone (61) 3313-8877, e-mail: [sac@df.senac.br](mailto:sac@df.senac.br).

}

**FELIPE ARAUJO SOUSA**  
**VICE-PRESIDENTE**  
**FEDERACAO DOS TRABALHADORES NO COMERCIO E NO SETOR DE SERVICOS DO DF**

**LUIS OTAVIO ROCHA NEVES**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DAS EMPRESAS DE PROMOCAO, ORGANIZACAO, PRODUCAO E MONTAGEM DE FEIRAS,**  
**CONGRESSOS E EVENTOS DO D.F**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA DATABASE MAIO 2024 FETRACOM**

[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>.

