

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS001393/2016  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 08/07/2016  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR025178/2016  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46218.009714/2016-12  
**DATA DO PROTOCOLO:** 16/06/2016

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

FED INTEREST TRAB EMP DIFCULT ART ESTADOS DO RS SC PR, CNPJ n. 87.095.972/0001-95, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDISON COSTA MARQUES;

E

SIND ENTID CULT RECR ASSOC ORIENT E FORM PROF EST RS, CNPJ n. 93.013.670/0001-23, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RONI ANGELO FERRARI;

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 abril de 2016 a 31 de março de 2017 e a data-base da categoria em 01º de abril.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissionais do Plano da CNTEEC**, com abrangência territorial em **RS**.

### **Salários, Reajustes e Pagamento**

#### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS**

Fica estabelecido como **PISO SALARIAL PROFISSIONAL**, para os integrantes da Categoria Profissional: Empregados em Empresas de Sonorização e Iluminação de Eventos, Empregados em Empresas de Gravação e Produção Fonográfica, Empregados de Bibliotecas, Museus e Laboratórios de Pesquisas (Tecnológicos) e Empregados em Empresas de Artes Plásticas, a partir de 01 de abril de 2016, o valor de **R\$ 1.102,00** (mil cento e dois reais) para 220h (duzentas e vinte horas) mensais ou 44h (quarenta e quatro horas) semanais. No ano seguinte, quando for instituído o novo salário mínimo nacional, caso haja empregados que fiquem com salário base inferior ao determinado pelo Governo Federal, os empregadores deverão automaticamente adimplir com o valor Nacional até a formalização da nova Convenção Coletiva de Trabalho, quando será aplicado reajuste salarial aos pisos da categoria e atualizados os valores abaixo alinhados:

#### **Reajustes/Correções Salariais**

## **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTAMENTO SALARIAL**

### **PERCENTUAL DO REAJUSTAMENTO SALARIAL**

Os(as) empregados(as) integrantes da categoria profissional representada pelo FITEDECA/RS-SC, no Estado do Rio Grande do Sul, terão o seus salários reajustados em quantia a partir de 1º de abril de 2016 em valor equivalente a **9,91%** (nove virgula noventa e um por cento), que deverá ser aplicado sobre os salários reajustados em abril de 2015, na forma estabelecida na Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre os FITEDECA/RS-SC e SECRASO-RS, compensados, após, todas as majorações salariais espontâneas ou coercitivas havidas no período de 01.04.15 até 31.03.16.

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

### **PROPORCIONALIDADE DO REAJUSTAMENTO**

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

<b>ADMISSÃO</b>	<b>PERCENTUAL</b>	<b>ADMISSÃO</b>	<b>PERCENTUAL</b>
Abril de 2015	9,91%	Outubro de 2015	4,95%
Maio de 2015	9,08%	Novembro de 2015	4,13%
Junho de 2015	8,26%	Dezembro de 2015	3,30%
Julho de 2015	7,43%	Janeiro de 2016	2,48%
Agosto de 2015	6,60%	Fevereiro de 2016	1,65%
Setembro de 2015	5,78%	Março de 2016	0,83%

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

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

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

### **PRAZO DE PAGAMENTO DO SALÁRIO MENSAL E INADIMPLEMENTO**

O salário ajustado para pagamento mensal deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido. Ocorrendo atraso na data deste pagamento o empregador pagará multa em valor equivalente a 1% (um por cento) da respectiva remuneração por dia de atraso, em favor do(as) empregado(as) prejudicado(as). A multa prevista somente poderá ser cobrada quando notificado a entidade empregadora e o SECRASO/RS para em 72 hs regularizar o pagamento em mora.

#### **Salário produção ou tarefa**

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

### **EMPREGADOS COM SALÁRIO MISTO**

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

#### **Remuneração DSR**

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

### **REPOUSO SEMANAL REMUNERADO DOS INSTRUTORES**

O pagamento de repouso semanal remunerado dos Instrutores será feito com base no número de horas de instrução que realizarem na semana, acrescido de mais 1/6 (um sexto) por semana a título de repouso semanal remunerado. O pagamento far-se-á mensalmente, considerando para este efeito cada mês constituído de 4,5 (quatro semanas e meia) de prestação laboral mensal.

#### **Descontos Salariais**

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

### **DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO DOS EMPREGADOS**

Ficam os empregadores autorizados a descontar de seus empregados(as), em folha de pagamento e/ou na rescisão do contrato de trabalho, os valores relativos a empréstimos – em especial aqueles contraídos com base na Medida Provisória nº 130 de 17-09-2003 e Decreto nº 4.840 de 17-09-2003 - ou adiantamentos concedidos, assistência médica através de empresas especializadas, mensalidades sociais dos associados

da FITEDECA/RS-SC, telefonemas particulares, desde que tais descontos sejam autorizados por escrito pelo(a) empregado(a) e não excedam a 70% (setenta por cento) do salário básico. A qualquer tempo o empregado poderá, por escrito, tornar sem efeito esta autorização, ressalvados os débitos já contraídos inclusive na forma da Medida Provisória n.º 130 de 17-09-2003 e Decreto n.º 4.840 de 17-09-2003.

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

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

##### **SALÁRIO NOS PERÍODOS DE REDUÇÃO DE ATIVIDADES**

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

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

##### **COMPROVANTE SALARIA**

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

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

##### **SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO**

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

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

##### **CONDIÇÕES ADVERSAS DO EMPREGADOR**

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

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

### **13º Salário**

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

##### **13º SALÁRIO NO AUXÍLIO-DOENÇA**

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

##### **Gratificação de Função**

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

##### **CARGO EM COMISSÃO E FUNÇÃO GRATIFICADA**

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

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

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

##### **ADICIONAL DE HORAS EXTRAS EM SERVIÇOS INADIÁVEIS**

Ocorrendo necessidade imperiosa, seja para fazer, face motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto ao empregador, a jornada laboral excedente será remunerada com o adicional de 50% (cinquenta por cento) para as 2 (duas) primeiras horas e de 100% (cem por cento) para as demais, sobre o salário-hora do respectivo empregado.

##### **Adicional de Insalubridade**

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

##### **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE/PERICULOSIDADE**

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

## **Outros Adicionais**

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

#### **QUEBRA DE CAIXA**

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

#### **Auxílio Alimentação**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - REFEIÇÃO**

#### **REFEIÇÕES**

O empregador que contar com mais de 40 (quarenta) empregados no mesmo local de trabalho deverá possuir local apropriado para as refeições de seus empregados, sempre que o intervalo para as refeições for inferior a 2h (duas horas). É facultado ao empregador fornecer aos seus empregados vale-refeição ou vale-alimentação subvencionados quando não houver refeitório próprio com fornecimento de refeições também subvencionadas, para auxiliar nos gastos de alimentação de seus empregados. Fica registrado como sugestão para as entidades-empresas que já fornecem o vale-alimentação e/ou refeição independentemente desta convenção, o valor do reajuste na mesma data e no mesmo percentual da reposição salarial aqui celebrado. Fica expressamente ajustado que a opção do empregador fornecer vale-refeição ou vale-alimentação subvencionado, não será considerado como salário para nenhum efeito, inclusive quanto ao FGTS e Previdência Social, pelo que não poderá ser integralizada no salário dos empregados, desde que, inscrito no "Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT)", como forma de incentivo do empregador para que propicie melhores condições de alimentação e saúde a seus empregados.

#### **Auxílio Transporte**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE**

#### **VALE TRANSPORTE**

A obrigação patronal estabelecida pela Lei n.º 7.418 de 16-12-19865 que "Institui o Vale-Transporte e dá Outras Providências" e seu regulamento aprovado pelo Decreto n.º 95.247, de 17-11-1987, instituindo a obrigação no fornecimento de vale-transporte no sistema de transporte público urbano ou intermunicipal e/ou interestadual, com características semelhantes aos urbanos, no sentido de subsidiar o deslocamento do empregado no trajeto residência-trabalho e vice-versa mediante prévia informação do empregado do seu endereço residencial, os serviços e meios de transporte no seu deslocamento da residência-trabalho e vice-versa, o que será obrigatoriamente renovado anualmente pelo empregado. O fornecimento do vale-transporte não tem natureza salarial e nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, também não se constituindo em base de incidência da contribuição previdenciária e ao FGTS. Os(as) empregados(as) participarão do custeio do vale-transporte com o percentual de 6% (seis por cento) do respectivo salário básico cumprindo ao empregador o pagamento do valor excedente. Os valores eventualmente pagos em excesso pelo empregador a título de vale-transporte, nos casos de demissão e férias, poderão ser compensados no ato da quitação ou por ocasião do pagamento salarial do trabalhador, desde que a

compensação seja operada no mês imediatamente subsequente ao excesso, ou, ainda, no ato da rescisão, na hipótese deste ocorrer no mês seguinte ao do sobejo. É assegurado ao empregado(a) não habilitar-se ao benefício do vale-transporte no caso do percentual de 6% (seis por cento) sobre o seu salário básico se caracterizar como mais oneroso do que o pagamento direto do transporte coletivo público nas suas locomoções residência-trabalho e vice-versa. Considerando as alterações estabelecidas pelas Administrações Municipais no sistema de vale-transporte com a adoção de cartões pessoais é facultado aos empregadores pagá-lo em espécie juntamente com o salário do mês que antecede a sua utilização, sem que isso caracterize salário "in natura".

## **Auxílio Creche**

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

#### **CRECHE PARA OS FILHOS DAS EMPREGADAS**

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

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

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

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

#### **PRAZOS DE PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL**

O pagamento dos salários e demais verbas devidas pela rescisão do contrato de trabalho será efetuado: Até o 1º (primeiro) dia útil imediato ao término do contrato no caso do aviso prévio trabalhado. Até o 10º (décimo) dia, contado do dia seguinte a data do aviso prévio indenizado, considerando que se o ultimo dia do prazo recair em dia não útil, poderá ser postergado até o próximo dia útil. Quando o aviso prévio for cumprido parcialmente, o prazo para pagamento das verbas rescisórias ao empregado será de 10 (dez) dias contados a partir da dispensa expressa de cumprimento do aviso prévio, salvo de o termo final do aviso ocorrer primeiramente. No caso do empregador não pagar as verbas rescisórias, nos prazos acima estabelecidos, pagará multa equivalente a 1 (um) salário mensal do empregado até o 30º (trigésimo) dia do vencimento da obrigação; Após o 31º (trigésimo primeiro) dia esta multa será acrescida em valor equivalente a 1 (um) dia de salário do(a) empregado(a), multiplicada pelos dias vencidos, até a data do efetivo pagamento destas obrigações. O empregador não responderá pela multa estabelecida no caso do pagamento não se realizar por culpa do(a) próprio(a) empregado(a), bem como erro de cálculo da rescisão não caracteriza inadimplência. O empregador deverá obrigatoriamente realizar a homologação da rescisão junto a FITEDECA/RS-SC, quando for o caso, dentro do prazo máximo de 45 dias da data da dispensa, oportunidade em que deve entregar ao empregado os documentos relacionados no presente instrumento. 4.36.8.- Sem prejuízo do estabelecido nas cláusulas anteriores a multa devida será compensada com aquela estabelecida no parágrafo 8º do art. 477 da CLT.

#### **PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL**

O pagamento da rescisão contratual poderá ser operada, a escolha do empregador, em dinheiro no ato da

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA E SALÁRIOS INSS**

### **COMUNICAÇÃO DE DISPENSA E SALÁRIOS INSS**

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

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

### **ANOTAÇÃO DO AVISO PREVIO NA CTPS**

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

## **Desligamento/Demissão**

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

### **INDENIZAÇÃO ADICIONAL ANTERIOR A DATA-BASE**

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

## **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CARTA AVISO DA RESCISÃO CONTRATUAL AVISO PRÉVIO**

### **CARTA AVISO DA RESCISÃO CONTRATUAL – AVISO PRÉVIO**

Sempre que a rescisão do contrato de trabalho for de iniciativa do empregador este fica obrigado a entregar para o(a) empregado(a), mediante recibo, carta do aviso prévio comunicando: A rescisão do contrato de



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

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO**

### **CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO**

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PROGRAMA DE ADOLESCENTE APRENDIZ**

### **PROGRAMA DE ADOLESCENTE APRENDIZ**

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

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

#### **Plano de Cargos e Salários**

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

### **PLANOS DE CARGOS E SALÁRIOS**

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

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

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

## **PROGRAMA DE INCENTIVO AO ESTUDO**

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

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

### **CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO**

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

### **Estabilidade Mãe**

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

### **ESTABILIDADE DA GESTANTE**

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

### **Estabilidade Aposentadoria**

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

### **ESTABILIDADE NA PRÉ-APOSENTADORIA**

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

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

## **Compensação de Jornada**

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

#### **JORNADA DE TRABALHO, REMUNERAÇÃO E BANCO DE HORAS**

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

#### **Faltas**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FALTAS JUSTIFICADAS**

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

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

#### **EXAMES ESCOLARES**

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

## **FALTAS JUSTIFICADAS (DIVERSAS)**

São consideradas faltas justificadas e não sujeitas a desconto aquelas abaixo relacionadas, mediante comunicado ao empregador, o qual deve ser realizado, impreterivelmente, até o prazo de 72h (setenta e duas horas) após o retorno ao trabalho:

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

A Terça-Feira de Carnaval é considerada feriado nacional.

### **Férias e Licenças**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - INICIO DAS FÉRIAS**

##### **INICIO DAS FÉRIAS**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS DE EMPREGADOS COM MENOS DE 1 ANO**

##### **FÉRIAS DE EMPREGADOS COM MENOS DE 1 ANO**

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

### **Remuneração de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FERIAS PROPORCIONAIS ANTERIORMENTE AO PRIMEIRO ANO DE**

## **TRABALHO**

### **FÉRIAS PROPORCIONAIS ANTERIORMENTE AO PRIMEIRO ANO DE TRABALHO**

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

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

#### **SALÁRIO DOS DIAS ANTERIORES AO PAGAMENTO DAS FÉRIAS**

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

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

#### **DO PAGAMENTO DAS FÉRIAS DOS INSTRUTORES**

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

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORME**

#### **USO OBRIGATÓRIO DE UNIFORME**

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

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ELEIÇÕES DA CIPA**

#### **ELEIÇÕES NAS CIPAS**

O empregador deverá comunicar a FITEDECA/RS-SC, em cuja base territorial tiver a sua sede, com

antecedência mínima de 30 (trinta) dias, a data da realização das eleições para a administração da "Comissão Interna de Prevenção de Acidentes -CIPA", para que a FITEDECA/RS-SC motive os seus associados a dela participarem.

## **Relações Sindicais**

### **Representante Sindical**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DIRETORES DA FITEDECA/RS-SC**

### **DIRETORES DA FITEDECA/RS-SC**

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DELEGADO SINDICAL**

### **DELEGADO SINDICAL**

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

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PRAZO PARA ENTREGA DA RAIS AOS SINDICATOS**

### **PRAZO PARA ENTREGA DA RAIS AOS SINDICATOS**

O empregador deverá fornecer a FITEDECA/RS-SC da base territorial em que tenha sede e ao SECRASO-RS, cópia da "RAIS - Relação Anual de Informações Sociais", até 30 (trinta) dias após o prazo legal de entrega deste documento, para fins de controle e estudo das categorias que os respectivos sindicatos representam. O inadimplemento desta obrigação acarretará multa no valor equivalente a 2% (dois por cento) do total da folha de pagamento dos salários pagos no mês de fevereiro anterior a vigência desta Convenção, para os respectivos Sindicatos.

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL FITEDECA/RS-SC**

### **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL- FITEDECA/RS-SC**

Os empregadores descontarão dos seus empregados beneficiados por este ato normativo e pertencentes à categoria profissional, ora representados pela FITEDECA/RS-SC, à título de Contribuição Assistencial, com

fundamento na Constituição Federal, art. 8º, incisos III e IV, e na CLT, art. 513, alínea “e”, segundo decisões tomadas em Assembléia Geral Extraordinárias realizadas nas respectivas bases territoriais da categoria profissional, quando restou decidido e aprovado o presente ato normativo : Para a FITEDECA/RS-SC quantia equivalente a 2/30 (dois trinta avos) da remuneração já reajustada pela presente Convenção, sendo 1/30 (um trinta avos) na folha de pagamento do mês de agosto/2016 e 1/30 (um trinta avos) sobre a remuneração vigente na folha de pagamento do mês de dezembro/2016. Fica assegurado aos empregados, NÃO SINDICALIZADOS ou NÃO ASSOCIADOS, o direito de se oporem aos referidos descontos mediante carta de oposição, de próprio punho – à caneta, salvo quanto aos analfabetos que poderão se servir de terceiro para deduzir a sua manifestação com aposição de sua impressão digital, o qual deverá constar obrigatoriamente a extensão de seu pedido com a **transcrição integral do nome, CPF, empresa em que trabalha e CNPJ**, devendo ser entregue pessoalmente a FITEDECA/RS-SC de sua respectiva base territorial, no prazo de até 10 (dez) dias contados a partir da data de validade da presente Convenção Coletiva de Trabalho (art. 614, 1º da CLT), ou seja, a partir 3 (três) dias após seu arquivamento e registro junto a Delegacia Regional do Trabalho, conforme, ainda, dispõe a ordem de serviço nº 01, de 24 de março de 2009, editada pelo Ministro do Trabalho e Emprego e publicada no Boletim Administrativo nº 06-A de 26.03.2009. A carta de oposição possui caráter pessoal e intransferível, razão pela qual a FITEDECA/RS-SC não receberá oposições entregues por terceiros, mesmo que de posse de procuração. Compete **exclusivamente** ao empregado apresentar cópia de sua carta, já protocolada, ao empregador, a fim de coibir eventual desconto. A FITEDECA/RS-SC não fornecerá cópias, nem relatórios de opositores aos empregados e empregadores. Nas localidades onde não exista FITEDECA/RS-SC será permitido o recebimento da oposição através de carta, com Aviso de Recebimento, servindo o AR como comprovante de protocolo, será entendido como prazo anteriormente referido a data da postagem.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL SECRASO/RS**

### **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL – SECRASO-RS**

Os empregadores ficam obrigados a recolher para o SECRASO-RS, às suas expensas, a quantia correspondente a 4% (quatro por cento) do total bruto da folha de pagamento dos seus empregados, ou a quantia de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) para aqueles com folha bruta de até R\$ 3.250,00 (três mil duzentos e cinquenta reais). A quantia resultante desta obrigação deverá ser recolhida ao SECRASO-RS em 1 (uma) única parcela, no mês de junho de 2016. Parágrafo Primeiro: Essa contribuição para o SECRASO-RS, até o dia 15 (quinze) de julho de 2016, em uma única parcela, conforme disposto no Parágrafo Primeiro acima. As pessoas jurídicas que não possuam empregados pagarão Contribuição Assistencial Mínima no valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais).

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAIS**

### **RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAIS**

Os recolhimentos das Contribuições Assistenciais devidas aos Sindicatos Convenientes serão efetuados em guias próprias fornecidas pelos respectivos sindicatos. Tais recolhimentos serão efetuados nas seguintes datas:

Para a FITEDECA/RS-SC, até o dia **10 (dez) de agosto de 2016** o pagamento da 1ª (primeira) parcela e, até o dia **10 (dez) de dezembro de 2016**, o pagamento da 2ª (segunda) parcela, ambas conforme o disposto na cláusula anterior, segundo a base territorial da representação da FITEDECA/RS-SC;

Para o **SECRASO-RS**, até o dia **15 (quinze) de junho de 2016**, em uma única parcela, conforme disposto na cláusula acima. As pessoas jurídicas que não possuam empregados pagarão Contribuição Assistencial Mínima no valor de **R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais)**.

## **CLÁUSULA PENAL**

O empregador que deixar de proceder os recolhimentos das contribuições assistenciais devidas FITEDECA/RS-SC e ao SECRASO-RS nos prazos fixados, pagará, além do valor devido, juros de 1% (um por cento) ao mês, e multa em quantia equivalente a 2% (dois por cento) sobre o valor total devido em favor do sindicato prejudicado.

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

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

### **DA ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

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

### **Disposições Gerais**

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - MANUTENÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO ANTERIORES**

### **MANUTENÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO ANTERIORES**



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

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

### **PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

Durante os últimos 90 (noventa) dias de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, os Sindicatos Profissionais se obrigam, em conjunto, a formular proposta para o SECRASO-RS, com as bases da prorrogação, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção. As negociações previstas no item anterior deverão ultimar-se até a data de 15.03.2017, inclusive na fase administrativa perante a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego. Se até a data acima indicada as negociações não estiverem concluídas com a assinatura de nova Convenção Coletiva de Trabalho os Sindicatos Profissionais ficarão, automaticamente, autorizados a instaurarem o competente processo de Dissídio ou Revisão de Dissídio Coletivo de Trabalho independentemente de comum acordo para a instauração do respectivo processo.

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DIREITOS E DEVERES**

### **DIREITOS E DEVERES**

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

**EDISON COSTA MARQUES**

Presidente

FED INTEREST TRAB EMP DIFCULT ART ESTADOS DO RS SC PR

**RONI ANGELO FERRARI**

Presidente

SIND ENTID CULT RECR ASSOC ORIENT E FORM PROF EST RS

**ANEXOS**

**ANEXO I - ATA DA AGE**

[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>.