

CONVENÇÃO COLETIVA

2018 / 2019

Pelo presente instrumento particular, de um lado, o **SINDICATO DOS PUBLICITÁRIOS, DOS AGENCIADORES DE PROPAGANDA E DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE PROPAGANDA DO ESTADO DE SÃO PAULO**, com sede em São Paulo - SP, na Rua Apeninos, nº 1025, Paraíso, CEP: 04104-020, inscrito no CNPJ sob o nº 60.976.883/0001-00, e, de outro lado, o **SINDICATO DAS AGÊNCIAS DE PROPAGANDA DO ESTADO DE SÃO PAULO**, com sede em São Paulo - SP, na Avenida Brigadeiro Faria Lima, nº 1656, 2º andar, conjunto 21, Jardim Paulistano, CEP: 01451-001 inscrito no CNPJ sob o nº 62.638.994/0001-23, ambos representados por seus presidentes e advogados abaixo assinados, resolvem celebrar a presente Convenção Coletiva de Trabalho, na forma prevista pelos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, a qual reger-se-á pelas condições a seguir estipuladas:

CAPÍTULO I – CLÁUSULAS ECONÔMICAS

1 - ABRANGÊNCIA

Esta Convenção Coletiva abrange as categorias dos Publicitários, dos Agenciadores de Propaganda e dos Trabalhadores em Empresas de Propaganda do Estado de São Paulo; e Agências de Propaganda do Estado de São Paulo.

2 – REAJUSTE SALARIAL

Aos empregados que tenham sido admitidos antes de 31/03/2017 e cujos contratos continuem vigendo em 01/04/2018, fica assegurado um reajuste salarial conforme tabelas abaixo:

2.1 – PARA AGÊNCIAS/EMPRESAS COM ATÉ 40 EMPREGADOS EM 31/03/2018

FAIXAS SALARIAIS	REAJUSTE SALARIAL %	FATOR MULTIPLICADOR
Até R\$ 3.600,00	2,50	1.0250
De R\$ 3.600,01 a R\$ 7.200,00	2,50	1.0250
De R\$ 7.200,01 a R\$ 14.300,00	2,50	1.0250
Acima de R\$ 14.300,00	Valor fixo de R\$ 357,50	Valor fixo de R\$ 357,50

2.2 – PARA AGÊNCIAS/EMPRESAS COM MAIS DE 40 EMPREGADOS EM 31/03/2018

FAIXAS SALARIAIS	REAJUSTE SALARIAL %	FATOR MULTIPLICADOR
Até R\$ 3.600,00	3,00	1.0300
De R\$ 3.600,01 a R\$ 7.200,00	3,00	1.0300
De R\$ 7.200,01 a R\$ 14.300,00	3,00	1.0300
Acima de R\$ 14.300,00	Valor fixo de R\$ 429,00	Valor fixo de R\$ 429,00

2.3- Os percentuais constantes acima, desta cláusula, deverão ser aplicados a partir de 01/04/2018 sobre os salários vigentes em 01/04/2017, da mesma forma, os valores fixos para as faixas salariais acima de R\$ 14.300,00 deverão ser concedidos a partir de 01/04/2018, em qualquer das hipóteses, podem ser compensados quaisquer reajustes, antecipações e aumentos concedidos entre 01/04/2017 e 31/03/2018, salvo os decorrentes de término de aprendizagem, implemento

de idade, promoção, mérito e equiparação salarial determinada por sentença judicial transitada em julgado;

2.4- O enquadramento nas faixas constantes das tabelas acima deve ser feito com base nos salários vigentes em 31/03/2018; para efeito de apuração do número de empregados em 01/04/2018 não serão considerados aqueles cujos contratos de trabalho tenham sido rescindidos antes de tal data, mesmo que estejam em período de aviso prévio;

2.5- As diferenças salariais do mês de abril de 2018, deverão ser pagas juntamente com o salário, na folha de pagamento de maio de 2018.

a) Caso as diferenças decorrentes do reajuste salarial previsto nesta cláusula não sejam incluídas na folha de pagamento do mês de maio de 2018, deverão ser pagas em folha complementar até o dia 20/06/2018. Excepcionalmente, as agências/empresas que não conseguirem cumprir os prazos previstos neste item, poderão efetuar o pagamento das diferenças na folha de pagamento do mês de junho de 2018, sem nenhum acréscimo ou penalidade.

3 – REAJUSTE SALARIAL PROPORCIONAL – ADMITIDOS ENTRE 01/04/2017 A 31/03/2018

Para os empregados admitidos entre 01/04/2017 e 31/03/2018, e cujos contratos continuem vigendo em 01/04/2018, fica assegurado um reajuste salarial proporcional, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze dias), conforme tabelas a seguir:

PARA AGÊNCIAS/EMPRESAS COM ATÉ 40 EMPREGADOS EM 31/03/2018

TABELA DE FAIXAS SALARIAIS E FATOR MULTIPLICADOR REAJUSTE PROPORCIONAL		
MÊS DE ADMISSÃO	Até R\$ 14.300,00	Acima de R\$ 14.300,00
	FATOR MULTIPLICADOR	Valor fixo
Abril/17	1.0250	357,50
Maio/17	1.0230	327,70
Junho/17	1.0208	297,91
Julho/17	1.0187	268,12
Agosto/17	1.0166	238,33
Setembro/17	1.0145	208,54
Outubro/17	1.0125	178,75
Novembro/17	1.0104	148,95
Dezembro/17	1.0083	119,16
Janeiro/18	1.0062	89,37
Fevereiro/18	1.0041	59,58
Março/18	1.0020	29,79

PARA AGÊNCIAS/EMPRESAS COM MAIS DE 40 EMPREGADOS EM 31/03/2018

TABELA DE FAIXAS SALARIAIS E FATOR MULTIPLICADOR REAJUSTE PROPORCIONAL		
MÊS DE ADMISSÃO	Até R\$ 14.300,00	Acima de R\$ 14.300,00
	FATOR MULTIPLICADOR	Valor fixo
Abril/17	1.0300	429,00
Maió/17	1.0275	393,25
Junho/17	1.0250	357,50
Julho/17	1.0225	321,75
Agosto/17	1.0200	286,00
Setembro/17	1.0175	250,25
Outubro/17	1.0150	214,50
Novembro/17	1.0125	178,75
Dezembro/17	1.0100	143,00
Janeiro/18	1.0075	107,25
Fevereiro/18	1.0050	71,50
Março/18	1.0025	35,75

3.1- Os percentuais constantes acima desta cláusula deverão ser aplicados sobre os salários de admissão a partir de 01/04/2017, deve ser concedido a partir de 01/04/2018; em qualquer das hipóteses, podem ser compensados quaisquer reajustes, antecipações e aumentos concedidos entre a data de admissão e 31/03/2018, salvo os decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção, mérito e equiparação salarial determinada por sentença judicial transitada em julgado;

3.2- O enquadramento nas faixas constantes das tabelas acima deve ser feito com base nos salários vigentes em 31/03/2018; para efeito de apuração do número de empregados em 01/04/2018 não serão considerados aqueles cujos contratos de trabalho tenham sido rescindidos antes de tal data, mesmo que estejam em período de aviso prévio;

3.3 – As diferenças salariais do mês de abril de 2018, deverão ser pagas juntamente com o salário, na folha de pagamento de maio de 2018.

a) Caso as diferenças decorrentes do reajuste salarial previsto nesta cláusula não sejam incluídas na folha de pagamento do mês de maio de 2018, deverão ser pagas em folha complementar até o dia 20/06/2018. Excepcionalmente, as agências/empresas que não conseguirem cumprir os prazos previstos neste item, poderão efetuar o pagamento das diferenças na folha de pagamento do mês de junho de 2018, sem nenhum acréscimo ou penalidade.

4 – PARTICIPAÇÃO EM RESULTADOS

Aos empregados admitidos antes de 31/03/2018 e cujos contratos de trabalho continuem vigendo em 01/04/2018, fica assegurada uma participação nos resultados dos seus respectivos empregadores, na forma e condições previstas nesta cláusula, observadas as regras da Lei Federal nº 10.101/00, como segue:

4.1 – PARA AGÊNCIAS/EMPRESAS COM ATÉ 40 EMPREGADOS EM 31/03/2018

4.1.1 – Para os empregados que trabalham na cidade de São Paulo, Capital, a participação será de **R\$ 280,00 (duzentos e oitenta reais)**. Para empregados que trabalham em outras localidades do interior, Grande São Paulo e litoral do Estado de São Paulo, a participação será de **R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais)**.

4.2 – PARA AGÊNCIAS/EMPRESAS COM MAIS DE 40 EMPREGADOS EM 31/03/2018

4.2.1 – Para os empregados que trabalham na cidade de São Paulo, Capital, a participação será de **R\$ 300,00 (trezentos reais)**. Para os empregados que trabalham em outras localidades do interior, Grande São Paulo e litoral do Estado de São Paulo, a participação será de **R\$ 160,00 (cento e sessenta reais)**.

4.3 - Para os empregados admitidos a partir de 01/04/2017, a participação em resultados estabelecidos neste item será proporcional, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês de trabalho ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

4.4 - De acordo com o estabelecido no art. 3º da Lei Federal nº 10.101/00, a participação atribuída aos empregados nos resultados de seu empregador não constitui base de incidência de nenhum encargo trabalhista ou previdenciário, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

4.5 - A participação nos resultados será paga de uma só vez, na folha de pagamento do mês de maio de 2018, ou em folha complementar até 20/06/2018.

a) Excepcionalmente, as agências/empresas que não conseguirem cumprir os prazos previstos neste item, poderão efetuar o pagamento das diferenças na folha de pagamento do mês de junho de 2018, sem nenhum acréscimo ou penalidade.

4.6 – Não têm direito à participação os empregados desligados antes de 31/03/2018 nem os admitidos a partir de 01/04/2018.

4.7 - Os valores pagos a título de participação, nos termos desta cláusula, poderão ser compensados pela empresa que possuir com seus empregados Acordo de Participação em Lucros ou Resultados que preveja pagamento até 31/03/2019.

4.8 - A participação estabelecida na presente Convenção Coletiva refere-se exclusivamente ao seu período de vigência.

4.9 – A Participação em Resultados acordada nesta cláusula, com base no inciso II do Artigo 2º da Lei 10.101 de 2000 é o valor mínimo a ser pago para cada empregado e, portanto, a empresa pode estudar e implementar programas de distribuição de lucros com base em seus resultados econômicos e rentabilidade.

5 – PISO SALARIAL

Ficam estabelecidos os seguintes pisos salariais a partir de 01/04/2018:

5.1 - PARA AGÊNCIAS/EMPRESAS COM ATÉ 40 EMPREGADOS EM 31/03/2018

(a) São Paulo Capital = **R\$ 1.530,00** (mil quinhentos e trinta reais) por mês;

(b) São Paulo – Interior, Litoral e Grande São Paulo = **R\$ 1.190,00** (mil cento e noventa reais) por mês.

5.2 - PARA AGÊNCIAS/EMPRESAS COM MAIS DE 40 EMPREGADOS EM 31/03/2018

(a) São Paulo Capital = **R\$ 1.640,00** (mil seiscentos e quarenta reais) por mês;

(b) São Paulo – Interior, Litoral e Grande São Paulo = **R\$ 1.200,00** (mil e duzentos reais) por mês.

5.3 - O piso salarial fixado nesta cláusula não se aplica para os comissionistas e empregados que percebam remuneração mista em empresas com até 200 (duzentos) funcionários.

5.4- As diferenças salariais do mês de abril de 2018, deverão ser pagas juntamente com o salário, na folha de pagamento de maio de 2018.

a) Caso as diferenças decorrentes do reajuste salarial previsto nesta cláusula não sejam incluídas na folha de pagamento do mês de maio de 2018, deverão ser pagas em folha complementar até o dia 20/06/2018. Excepcionalmente, as agências/empresas que não conseguirem cumprir os prazos previstos neste item, poderão efetuar o pagamento das diferenças na folha de pagamento do mês de junho de 2018, sem nenhum acréscimo ou penalidade.

6 – VALE-REFEIÇÃO

A partir de 01/04/2018, fica estabelecido o fornecimento de Vale-Refeição, na mesma proporção dos dias úteis trabalhados, em cada mês, nos valores diários abaixo indicados e de acordo com os seguintes critérios:

6.1– PARA AGÊNCIAS/EMPRESAS COM ATÉ 40 EMPREGADOS EM 31/03/2018

(a) – Capital=R\$ 30,00 (trinta reais)

(b) – Interior, Litoral e Grande São Paulo=R\$ 19,00 (dezenove reais)

O fornecimento deste vale-refeição fica limitado para os empregados que ganham até R\$ 11.000,00 (onze mil reais) por mês.

6.2- PARA AGÊNCIAS/EMPRESAS COM MAIS DE 40 EMPREGADOS EM 31/03/2018

(a) Capital=R\$ 33,00 (trinta e três reais)

(b) Interior, Litoral e Grande São Paulo=R\$ 21,00 (vinte e um reais)

O fornecimento deste vale-refeição fica limitado para os empregados que ganham até R\$ 14.300,00 (quatorze mil e trezentos reais) por mês.

§1º - Estão desobrigadas de conceder vale-refeição as empresas que possuem cozinha própria com fornecimento diário e gratuito de almoço aos seus empregados.

§2º - As empresas que já fornecem cesta básica, cujos valores ultrapassem o valor total mensal do vale-refeição, não serão obrigadas a fornecer vale-refeição.

§3º - Se o valor da cesta básica for inferior ao valor total do vale-refeição mensal devido, a empresa deverá pagar a respectiva diferença a título de vale-refeição.

§4º Em qualquer das hipóteses previstas nesta cláusula, a participação dos empregados, a ser descontada em folha de pagamento, fica limitada a 20% (vinte por cento) do valor do vale-refeição, cesta básica ou refeição oferecida diretamente pelas empresas, nos termos das regras estabelecidas no Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), instituído pela Lei nº 6.231/76 e regulamentado pelo Decreto nº 5/91.

CAPÍTULO II – ASSISTÊNCIA JURÍDICA E TÉCNICA

7 – HOMOLOGAÇÃO NO SINDICATO

Será objeto de estudo e discussão para a próxima Convenção Coletiva – 2019/2020 – a assistência jurídica e técnica do Sindicato dos Publicitários para as homologações das rescisões do contrato de trabalho.

CAPÍTULO III – CLÁUSULAS SOCIAIS E TRABALHISTAS

8 – AVISO PRÉVIO

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, por parte do empregador, o aviso prévio obedecerá aos seguintes critérios:

- a) Será comunicado pela empresa, por escrito e contra recibo, se será cumprido ou indenizado;
- b) A redução de duas horas diárias, prevista no art. 488 da CLT, será utilizada, à conveniência do empregado, no início ou fim da jornada;
- c) Caso o empregado seja impedido pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o prazo do aviso prévio, ficará ele desobrigado de comparecer à empresa, fazendo jus, no entanto, à remuneração integral indenizada;
- d) O aviso prévio não poderá ter início no último dia útil da semana;
- e) Na hipótese de dispensa do trabalho no período de aviso prévio, pelo empregador, o prazo para pagamento dos haveres legais será de 10 (dez) dias a contar do último dia de trabalho;
- f) O saldo do salário do período trabalhado antes do aviso prévio e do período do aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverão ser pagos por ocasião do pagamento geral dos empregados, se a homologação não se der antes desse fato.

9 – AVISO PRÉVIO ESPECIAL

Aos empregados que contarem com 60 (sessenta) anos de idade completos, ou mais, e cumulativamente com 5 (cinco) anos ou mais de serviços prestados para a empresa, será assegurado um aviso prévio de 20 (vinte) dias, em caso de rescisão contratual sem justa causa por parte do empregador, independentemente da vantagem concedida na letra “b” da cláusula anterior.

§ 1º - Sem prejuízo do aviso prévio de 30 (trinta) dias, que poderá ser indenizado ou trabalhados nos termos da legislação em vigor, empregado em pecúnia os 20 (vinte) dias a título de aviso prévio.

§ 2º - O Aviso Prévio Especial previsto nesta cláusula deve ser somado ao aviso prévio estabelecido na Lei Federal nº 12.506/2011, respeitando-se, quanto a este último, a respectiva regulamentação.

10 – HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias serão remuneradas, sempre em dinheiro, com adicional de 100% (cem por cento) calculado sobre o valor da hora normal. Em qualquer hipótese, para serem consideradas extraordinárias, devem ser previamente autorizadas pela empresa, por escrito.

11 – ESTABILIDADE POR ACIDENTE DO TRABALHO

Estabilidade provisória no emprego ao trabalhador vitimado por acidente do trabalho ou moléstia profissional, por 12 (doze) meses após a alta médica.

12 – SUBSTITUTO

Garantia ao empregado admitido para a função de outro, dispensado com ou sem justa causa, de igual salário ao empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

13 – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Garantia ao empregado substituto do mesmo salário percebido pelo empregado substituído.

14 – SERVIÇO MILITAR

Estabilidade ao empregado em idade de prestação do serviço militar, desde o alistamento até 30 (trinta) dias após o desligamento.

15 – ASSISTÊNCIA MÉDICA AOS DESEMPREGADOS

Ao empregado que for dispensado sem justa causa, por aviso prévio indenizado, fica assegurada, por parte da empresa se tiver convênio com entidade médica a continuidade do benefício da assistência médica para si e seus dependentes legais, durante o prazo de 30 dias após a data do desligamento.

16 – REGISTRO DE FUNÇÃO

A empresa obriga-se a registrar na CTPS a função que o empregado estiver exercendo efetivamente, anotando as alterações, inclusive de salário, excluídos os casos de substituições previstos na presente Convenção.

17 – DISPENSA DE DIRETORES

Durante a vigência da presente Convenção, será concedida a dispensa de 03 (três) diretores do Sindicato dos Publicitários, uma vez por semana, sem prejuízo de seus salários, descanso semanal e férias. O Sindicato dos Publicitários fornecerá ao Sindicato Patronal a relação de diretores a serem dispensados.

18 – COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Fornecimento obrigatório dos comprovantes aos empregados, de todo e qualquer pagamento que lhes façam, individualizando as parcelas, inclusive as dos descontos, devendo os referidos comprovantes identificar a empresa, o empregado e os recolhimentos do FGTS.

19 – CENTRO PROFISSIONALIZANTE DOS PUBLICITÁRIOS

A empresa poderá autorizar seus empregados a participar de cursos profissionalizantes ministrados pelo Centro Profissionalizante do Sindicato dos Publicitários durante o horário normal de trabalho, sem prejuízo da sua remuneração.

20 – READMISSÃO

O empregado readmitido na empresa e na mesma função, há menos de um ano de seu desligamento, não será submetido a contrato de experiência.

21 – BOLSA DE EMPREGO

A empresa procurará utilizar, prioritariamente, a Bolsa de Emprego do Sindicato dos Publicitários, para oferecer cargos disponíveis e contratar empregados.

22 – ACORDOS COLETIVOS

a) – Os acordos coletivos destinados a prorrogar e compensar horas de trabalho deverão ser sempre celebrados com a assistência do Sindicato dos Publicitários;

b) – Os dias 24, 25, 31 de dezembro e 1º de janeiro não serão dias compensáveis.

23 – QUADRO DE AVISOS

Afixação de quadro de avisos no local da prestação de serviço, para colocação de comunicados oficiais de interesse da categoria, que serão encaminhados ao setor competente da empresa.

24 – RECOLHIMENTO DE MENSALIDADES / ANUIDADES DE SÓCIOS

A empresa, se autorizada pelos empregados a proceder ao desconto das mensalidades/anuidades de sócios deixar de recolhê-las ao Sindicato dos Publicitários até o 5º (quinto) dia do mês subsequente, com a respectiva relação contendo os nomes e valores descontados incorrerá em multa, correspondente a 20% do montante não recolhido, além de correção monetária integral, de acordo com a variação do índice da poupança, revertida em favor do Sindicato, devendo o recolhimento da multa e das mensalidades/anuidades ser efetuado diretamente ao Sindicato dos Publicitários.

25 – ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS E 13º SALÁRIO

A empresa, se atrasar o pagamento do salário ou do 13º salário, contados, na primeira hipótese, da data habitual de pagamento e na segunda da data prevista em lei, ficará sujeita às seguintes penalidades:

a) a empresa pagará o débito atualizado pelo índice da poupança até a data do efetivo pagamento;

b) caso o pagamento do salário ocorra após o dia 10, a empresa pagará, também, uma multa de 10% sobre o valor do débito corrigido, na forma da letra “a” anterior;

c) caso o pagamento do 13º salário ocorra depois de 10 dias do prazo legal, a empresa incorrerá na mesma multa estipulada na letra “b” anterior;

d) a empresa não poderá pagar salários de um mês na hipótese de haver débitos salariais, inclusive 13º salário, de meses anteriores, devendo nesses casos quitar, em primeiro lugar, esses débitos.

Em ambos os casos, o débito reverterá em favor do empregado e tanto a multa como a correção deverão ser pagas juntamente com o valor principal.

26 – AUXÍLIO FUNERAL

Ocorrendo falecimento do empregado durante o vínculo empregatício, a empresa pagará ao beneficiário legal ou por ele indicado, uma indenização equivalente a 2 (dois) salários nominais à época do falecimento, cujo pagamento será efetuado concomitantemente com os seus haveres legais.

Está desobrigada do pagamento deste auxílio a empresa que mantiver seguro de vida em favor dos seus empregados. Na hipótese do valor da indenização paga pelo seguro ser inferior a 2 (dois) salários nominais do empregado, a empresa deverá complementar a diferença.

Se por qualquer motivo a companhia seguradora recusar o pagamento da indenização, a empresa deverá efetuar o pagamento do auxílio, no prazo de até 30 (trinta) dias contados da data em que houver sido formalizada a recusa.

27 – ESTABILIDADE DA GESTANTE

Estabilidade provisória à empregada gestante, desde o início da gravidez até 60 dias após o término da licença-maternidade.

28 – ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORA

Garantia de emprego e salário, durante os 12 meses que antecedem a data em que o empregado adquire direito à aposentadoria voluntária, desde que trabalhe na empresa há pelo menos 5 (cinco) anos. Adquirido o direito, extingue-se a garantia.

A estabilidade provisória será adquirida a partir do recebimento, pela empresa, de comunicação do empregado, por escrito, devidamente protocolizada, sem efeito retroativo, em que comprove preencher as condições previstas.

29 – ABONO POR APOSENTADORIA

Aos empregados com 5 (cinco) anos ou mais de trabalhos contínuos, dedicados à empresa, quando dela vierem a se desligar definitivamente por motivo de aposentadoria, será pago um abono equivalente a seu último salário.

30 – PROVAS ESCOLARES

Abono de falta ao empregado estudante, em todos os níveis, para prestação de exames escolares, inclusive vestibulares, condicionado, à prévia comunicação à empresa e comprovação posterior.

31 – FORMULÁRIOS SOBRE PREVIDÊNCIA

A empresa deverá preencher os formulários exigidos pela Previdência Social para concessão de quaisquer benefícios devidos, tais como: aposentadoria (inclusive a especial), auxílio-doença, acidente de trabalho, auxílio-natalidade, abono de permanência, entregando-os ao empregado interessado no prazo de 5 dias úteis, a contar do pedido.

32 – ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO

Fica estipulado o prazo de 5 (cinco) dias úteis, contados a partir da comunicação por escrito e comprovadamente entregue, para a empresa efetuar o pagamento a seu empregado de

eventual diferença consignada na folha de pagamento igual ou superior a 10% (dez por cento) do salário, sob pena de arcar com uma multa diária de 5% (cinco por cento), calculada sobre o montante devido, a favor do empregado.

33 – CONDUÇÃO E REFEIÇÃO GRATUITAS

Ao empregado cuja jornada de trabalho extraordinário, previamente aprovada pela empresa, terminar após às 22:00 horas, serão fornecidas refeição e condução para retorno à sua casa, gratuitamente.

34 – CONVÊNIO MÉDICO

Fica estipulado que, durante a vigência de convênios médicos, no caso de insatisfação dos empregados conveniados, os mesmos poderão solicitar a substituição da empresa conveniada com a denúncia de 50% + 1 (cinquenta por cento mais um) dos conveniados. No caso de haver custos adicionais, serão repassados aos empregados, de acordo com a faixa de pagamento. Se a empresa mantiver vínculo comercial com o convênio não será obrigada a realizar a substituição.

35 – MARCAÇÃO DO PONTO

Recomenda-se às agências o registro de ponto ou qualquer outro meio utilizado para tanto, nos dias em que os empregados permanecerem trabalhando após a jornada normal de trabalho. Em qualquer hipótese, para serem consideradas extraordinárias, devem ser previamente autorizadas pela empresa, por escrito, na forma da cláusula décima desta Convenção Coletiva.

36 – MARCAÇÃO DO PONTO - HORÁRIO DO INTERVALO

Quando não houver necessidade do empregado deixar o recinto da empresa no horário estabelecido para descanso ou refeição, à empresa é facultado dispensar o registro de ponto no início e término do referido intervalo, desde que conceda o período normal de descanso ou de refeição diário, bem como coloque à disposição do empregado lugar próprio para a refeição e descanso.

37 – PROMOÇÃO

Toda promoção, após o transcurso de um período de carência de 90 (noventa) dias, será acompanhada de um aumento salarial efetivo não compensável em reajustamento ou aumento posterior, registrado tal aumento e função na CTPS.

38 – FÉRIAS

O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sextas, sábados, domingos, feriados ou dias já compensados;

a) No carnaval: quando as férias coletivas abrangerem segunda, terça e quarta-feira de carnaval, estes dias não serão computados como férias, sendo, portanto, excluídos da contagem dos dias regulamentares. Os dias que estiverem assim abrangidos, serão pagos como descanso remunerado. As férias serão pagas com base nos dias efetivamente contados;

b) Nas Festas de Fim de Ano: quando as férias coletivas abrangerem os dias 24, 25, 31 de dezembro e 1º de janeiro, esses dias não serão computados como férias, sendo portanto, excluídos da contagem dos dias de férias regulamentares. Os dias que estiverem assim abrangidos serão pagos como descanso remunerado. As férias serão pagas com base nos dias efetivamente contados.

c) Férias Individuais: aplicam-se às férias individuais os mesmos critérios dos itens “b” e “c” acima, salvo se o pedido de férias, por escrito, for feito pelo empregado.

d) Recomenda-se a adoção de uma escala de férias que permita pelo menos um dos períodos nos meses nobres (JAN/FEV/JUL/DEZ), para os empregados estudantes ou com filhos na mesma condição.

39 – CARNAVAL

No carnaval, a segunda, terça e quarta-feira até às 12:00 horas, não serão trabalhadas e nem compensadas, sendo consideradas como descanso remunerado.

40 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Reconhecimento pela empresa de atestados médicos e odontológicos passados pelos facultativos do Sindicato dos Publicitários, desde que mantenham convênio com o INSS.

41 – COMPENSAÇÃO DE HORAS

Quando o feriado coincidir com o sábado, se a empresa trabalhar sob o regime de compensação de horas de trabalho, poderá alternativamente:

- a) reduzir a jornada diária de trabalho, subtraindo os minutos relativos à compensação; ou
- b) pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos desta Convenção.

42 – AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, férias e 13º salário:

- a) no dia do falecimento e no dia do enterro do cônjuge, ascendente, descendente, irmão, irmã, sogro, sogra ou pessoa que comprovadamente viva sob sua dependência econômica;
- b) por 2 (dois) dias úteis da primeira semana em que ocorrer a adoção do filho(a);
- c) por um dia no caso de internação hospitalar de esposa(o), companheira(o), pais ou filhos, mediante comprovação do comparecimento ao hospital;
- d) por 5 (cinco) dias consecutivos, em virtude de casamento.

42-A – DIA DE FOLGA DO SINDICATO DOS PUBLICITÁRIOS

O empregado que contribuir com o Sindicato dos Publicitários no exercício fiscal de 2018, terá um dia de folga sem quaisquer descontos ou prejuízos trabalhistas, a partir do dia do seu aniversário, inclusive.

Parágrafo único: O dia útil da semana a ser folgado pelo empregado será de comum acordo entre empregado e empregador, entre segunda e sexta-feira.

43 – FORMA DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS - RECEBIMENTO DO PIS

Caso a empresa não efetuar o pagamento de salários e vales em espécie, deverá proporcionar aos empregados tempo hábil para o recebimento no banco ou posto bancário, dentro da jornada de trabalho, quando coincidente com o horário bancário, prevalecendo o mesmo esquema para o recebimento do PIS.

44 – MULTA POR NÃO CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO

Multa de 5% do salário nominal, por empregado, em caso de descumprimento pelo empregador, de qualquer das cláusulas contidas nesta Convenção, revertendo seu benefício em favor da parte prejudicada, excetuadas as cláusulas que já contém multa específica.

45 - CRECHE

Caso a empresa não possuir creche própria pagará às suas empregadas ou aos empregados-pais que possuem a guarda legal do filho, um auxílio creche equivalente a 20% (vinte por cento) do piso salarial, por mês e por filho até 6 anos de idade. Completados os 6 anos de idade, cessa o pagamento do auxílio.

46 – LICENÇA ADOTANTE

Nos termos da Lei nº 10.421/02, à empregada que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade, observados os seguintes critérios:

- a) No caso de adoção ou guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias;
- b) No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias;
- c) No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4 (quatro) anos de idade até 8 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias;
- d) A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

47 – CARTA AVISO

Entrega ao empregado de carta aviso, com os motivos da dispensa, com indicação da falta grave, sob pena de gerar presunção relativa de dispensa imotivada.

48 – COMISSÃO PARITÁRIA

Criada em 01/04/2012, a Comissão Paritária para estudo e implementação de uma nova CODIFICAÇÃO DE CARGOS E FUNÇÕES PUBLICITÁRIAS NA PROPAGANDA, dará continuidade aos trabalhos na vigência desta Convenção.

49 – COMISSIONISTAS

Para os empregados que recebem salário fixo mais comissões ou simplesmente comissões, as verbas rescisórias, as férias, o auxílio doença e auxílio maternidade serão calculadas com base na média das comissões, pagas ou creditadas inclusive repouso semanal remunerado e prêmios, auferidos nos últimos doze meses, ou menos, se for o caso, devendo os respectivos valores ser corrigidos mês a mês, de acordo com o índice do INPC – IBGE, ou na ausência dele, outro índice oficial que estabeleça a inflação acumulada. O mesmo critério será adotado para o pagamento do 13º salário considerando-se porém, o período do ano correspondente. Nas verbas rescisórias serão incluídos, também, o auxílio-maternidade e auxílio-doença.

50 – PREENCHIMENTO DE VAGAS

Recomendação para a empresa dar preferência ao remanejamento interno de seus empregados em atividade para preenchimento de vagas de níveis superiores;

a) Recomendação para a empresa utilizar prioritariamente a Bolsa de Emprego do Sindicato dos Publicitários.

51 - ESTAGIÁRIOS

Aos estagiários será garantida uma bolsa de estudos equivalente a um salário mínimo mensal, observados os requisitos da Lei nº 11.788/08.

§ 1º - Recomenda-se que a contratação de estagiários seja realizada por intermédio do CIEE – Centro de Integração Empresa Escola.

§ 2º - Aos estagiários com carga horária superior a 30 horas semanais, dentro das hipóteses previstas na Lei nº 11.788/08, será obrigatório o fornecimento de vale-refeição, conforme valor estabelecido na cláusula sexta da presente Convenção.

52 – CARTA REFERÊNCIA

A empresa não poderá exigir dos candidatos, em fase de admissão, carta de referência das empresas que anteriormente tenham trabalhado.

53 – LICENÇA-PATERNIDADE

De acordo com o art. 7º inc. XIX, da Constituição Federal, combinado com o art. 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a licença paternidade será de 05 (cinco) dias corridos, contados desde a data do parto, neles incluído o dia previsto no art. 473, inc. III, da CLT.

54 – AUXÍLIO AO FILHO EXCEPCIONAL

As empregadas que ganham até R\$ 8.665,00 (oito mil seiscentos e sessenta e cinco reais) e que tenham filho excepcional sob sua guarda, com 06 (seis) anos de idade ou mais, com atestada incapacidade permanente para o trabalho, receberão auxílio mensal equivalente a 20% (vinte por cento) do piso salarial. Também terão direito a esse auxílio os empregados-pais que possuem a guarda legal do filho. O auxílio estabelecido nesta cláusula não pode ser cumulado com o auxílio-creche previsto na cláusula 45ª anterior.

55 - COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Fica renovada, durante a vigência da presente Convenção Coletiva, a Comissão Intersindical de Conciliação Prévia, composta de forma paritária de representantes dos empregados e dos empregadores, e respectivos suplentes, com o objetivo de buscar a conciliação dos conflitos individuais de trabalho envolvendo integrantes das categorias profissionais e econômica.



**Sindicato dos Publicitários, dos Agenciadores de Propaganda e dos
Trabalhadores em Empresas de Propaganda do Estado de São Paulo**
Rua Apeninos, 1025 – Paraíso – Cep 04104-020 - Fones: 5571-1034 / 5579-4767

56 - DA VALIDADE DOS ACORDOS COLETIVOS

Os Acordos Coletivos que trata o parágrafo 1º do artigo 611 da CLT, assinados anteriores a data da assinatura desta Convenção, em 17 de maio de 2018, prevalecerão em todas as suas cláusulas e efeitos sobre este instrumento de Convenção Coletiva 2018/2019.

CAPÍTULO V – DA VIGÊNCIA

57 – VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva terá vigência de 1º de abril de 2018 a 31 de março de 2019.

São Paulo, 17 de maio de 2018.

Sindicato dos Publicitários,
dos Agenciadores de Propaganda
e dos Trabalhadores em Empresas
de Propaganda do Estado de São Paulo
Benedito Antônio Marcello / Presidente

Sidney Bombarda
OAB/SP 34.794

Sindicato das Agências de
Propaganda do Estado de São Paulo
Eduardo de Godoy Pereira

João Carlos Corsini Gambôa
OAB/SP 74.083

ANEXO

REGULAMENTO DA COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA DA PROPAGANDA INSTITUÍDA PELO SINDICATO DOS PUBLICITÁRIOS E PELO SINDICATO DAS AGÊNCIAS DE PROPAGANDA DO ESTADO DE SÃO PAULO

CLÁUSULA 1ª.-

DA LEGITIMIDADE. A Comissão Intersindical de Conciliação Prévia das Agências, doravante denominada simplesmente Comissão, foi instituída na cláusula 56ª da Convenção Coletiva de Trabalho de 2018/2019, e terá sua constituição e funcionamento definidos por este regulamento, que fica fazendo parte integrante do referido instrumento normativo.

CLÁUSULA 2ª.-

DA JURISDIÇÃO E COMPETÊNCIA. À Comissão compete, exclusivamente, conciliar quaisquer conflitos individuais de trabalho que envolvam trabalhadores de empresas pertencentes à categoria econômica da propaganda, desde que os referidos trabalhadores integrem a categoria profissional e a base territorial das respectivas entidades sindicais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO.- Havendo necessidade poderão ser criadas subcomissões em outras localidades, que serão instituídas e funcionarão com base neste regulamento em tudo aquilo que lhes for aplicável.

PARÁGRAFO SEGUNDO.- A conciliação promovida pressupõe, necessariamente, a existência de um conflito de natureza trabalhista, com direitos ou parcelas controversos, não se admitindo a utilização da Comissão como órgão de assistência e homologação de rescisão contratual.

CLÁUSULA 3ª.-

DO LOCAL E HÓRARIO DE FUNCIONAMENTO. A Comissão funcionará na sede do Sindicato dos Publicitários, sito na Rua Apeninos nº 1025, Bairro Paraíso, São Paulo, SP, sendo que as sessões de conciliação serão realizadas nas Terças e Quintas-feiras úteis, das 09h00 às 12h00.

PARÁGRAFO ÚNICO.-

A secretaria da Comissão funcionará no mesmo endereço, atendendo aos interessados em dias úteis, de segunda a sexta-feira, das 09h00 às 18h00.

CLÁUSULA 4ª.-

DOS PRINCÍPIOS DE ATUAÇÃO. A Comissão, em seus atos, pautar-se-á por princípios de ética, boa fé, responsabilidade, celeridade, equanimidade e transparência, entre outros similares, devendo, ainda, seus integrantes fomentarem o mútuo respeito entre os conciliandos.

PARÁGRAFO ÚNICO.-

Empresas e trabalhadores deverão ser informados, antes do início da sessão de conciliação, de que:

- I) A Comissão tem natureza privada e não integra o Poder Judiciário;
- II) O serviço é gratuito para o trabalhador;
- III) A tentativa de conciliação é obrigatória, mas o acordo é facultativo;
- IV) O não comparecimento do representante da empresa ou a falta de acordo implica tão-somente a frustração da tentativa de conciliação e viabiliza o acesso à Justiça do Trabalho;

- V) As partes poderão estar acompanhadas de pessoa de sua confiança;
- VI) O acordo firmado possui eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas;
- VII) Podem ser feitas ressalvas no termo de conciliação de modo a garantir direitos que não tenham sido objeto do acordo;
- VIII) O termo de acordo constitui título executivo extrajudicial, sujeito, no caso de descumprimento, à execução na Justiça do Trabalho;
- IX) As partes podem ser atendidas em separado pelos respectivos membros representantes para esclarecimentos necessários, assegurando-se a transparência do processo de conciliação.

CLÁUSULA 5ª.-

DA COMPOSIÇÃO. A Comissão será paritária e estará composta por quatro membros titulares e igual número de suplentes. Todos deverão ser nomeados pelos respectivos sindicatos e serão escolhidos sempre entre pessoas maiores de idade e de reconhecida idoneidade.

PARÁGRAFO PRIMEIRO.-

Os nomeados - titulares ou suplentes - terão mandato de um ano a partir da posse e poderão ser reconduzidos ao cargo. Os sindicatos trocarão credenciais com os nomes das pessoas que forem indicadas para compor a Comissão.

PARÁGRAFO SEGUNDO.-

Os membros indicados para integrar a Comissão devem ser empossados até o último dia do mês subsequente ao da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO.-

Cada entidade sindical responderá pelas despesas incorridas com indicação de seus representantes na Comissão, inclusive com os eventuais honorários a serem pagos aos mesmos.

PARÁGRAFO QUARTO.-

O membro da Comissão que se ausentar sem justificativa por três sessões, ficará automaticamente destituído de seu cargo, cabendo ao sindicato que o indicou substituí-lo de imediato.

PARÁGRAFO QUINTO.-

As sessões da Comissão poderão funcionar somente com dois membros, desde que estejam representadas ambas entidades sindicais. Estas, de comum acordo, poderão, a qualquer tempo, alterar o número de integrantes, respeitando-se sempre a paridade prevista em Lei.

CLÁUSULA 6ª.-

DA SECRETARIA. A secretaria da Comissão encarregar-se-á de:

- I) Protocolizar as demandas apresentadas por escrito;
- II) Reduzir a termo as demandas propostas oralmente;
- III) Marcar as audiências de conciliação, designando-as para, no máximo, dez dias após a data da propositura da demanda, entregando ao demandante comprovante da protocolização da reclamação, com a data e hora da respectiva sessão;
- IV) Notificar o demandado sobre a data e o horário da audiência de conciliação, pelo meio de comunicação mais rápido disponível, podendo, para tanto, ser utilizado fax ou e-mail de forma que a ciência se dê, no mínimo, com cinco dias de antecedência à sessão, com a remessa de cópia do termo da demanda, devendo o comprovante de recebimento ser juntado aos autos;
- V) Informar com antecedência aos membros da comissão dos dias em que haverá sessão;

VI) Fornecer ao interessado termo de declaração de tentativa conciliatória frustrada, quando não for possível realizar a sessão de conciliação no prazo de dez dias, contados estes a partir da provocação do interessado.

CLÁUSULA 7ª.-

DA MANUTENÇÃO E CUSTEIO. Caberá às entidades sindicais proporcionar à Comissão todos os meios necessários para a consecução de seu fim, como local adequado, funcionários para a Secretaria, assessoria jurídica e outros.

PARÁGRAFO PRIMEIRO.-

Sem prejuízo do disposto nesta cláusula, fica estabelecido que cada sindicato arcará com as despesas que incorrer, inclusive com as provenientes dos empregados que trabalharem para a Comissão.

PARÁGRAFO SEGUNDO.-

Para o custeio dos serviços necessários ao bom funcionamento da Comissão será cobrado, por cada demanda conciliada ou não, um valor fixo de R\$ 200,00 (duzentos reais) em caso de associado e de R\$ 330,00 (trezentos e trinta reais) se não for associado, a ser desembolsado pela empresa em favor do sindicato dos publicitários.

PARÁGRAFO TERCEIRO.-

Não será devido o valor previsto no parágrafo anterior se, por qualquer motivo, inclusive por ausência de uma das partes, não se realizar a sessão.

CLÁUSULA 8ª. –

DO PROCEDIMENTO. A demanda será formulada por escrito ou reduzida a termo pela Secretaria da Comissão, que designará, na mesma oportunidade, dia e hora de conciliação, entregando recibo ao demandante.

PARÁGRAFO PRIMEIRO.-

Junto à demanda o trabalhador anexará cópia de todos os documentos que julgar oportunos em favor de seu direito, além de indicar o nome, endereço e CEP da empresa demandada.

PARÁGRAFO SEGUNDO.-

O convite de comparecimento à sessão de conciliação deve estar acompanhado de cópia da demanda e nele constarão todas as observações estipuladas pelo parágrafo único da cláusula 4ª deste regulamento a respeito do procedimento de conciliação.

PARÁGRAFO TERCEIRO.-

O representante legal da demandada comparecerá pessoalmente à sessão de conciliação ou poderá se fazer representar por preposto munido de procuração com poderes específicos para transigir ou firmar acordo. Em ambas hipóteses deve apresentar uma cópia do contrato social ou dos estatutos sociais vigentes.

CLÁUSULA 9ª.-

DA SESSÃO DE CONCILIAÇÃO. A sessão de tentativa de conciliação será conduzida por dois membros da Comissão na forma do disposto pelo § 5º da cláusula 5ª, e esclarecerão às partes sobre o objeto da demanda e as vantagens da conciliação.



Sindicato dos Publicitários, dos Agenciadores de Propaganda e dos Trabalhadores em Empresas de Propaganda do Estado de São Paulo

Rua Apeninos, 1025 – Paraíso – Cep 04104-020 - Fones: 5571-1034 / 5579-4767

PARÁGRAFO PRIMEIRO.-

Em caso de qualquer das partes interessadas não comparecer à sessão de conciliação os membros da Comissão que estiverem presentes assinarão termo de declaração, certificando a ausência e a impossibilidade da conciliação.

PARÁGRAFO SEGUNDO.-

Não prosperando a conciliação, será fornecida ao trabalhador e ao representante da empresa declaração de tentativa conciliatória frustrada, com a descrição de seu objeto, e firmada pelos membros da Comissão presentes à sessão.

PARÁGRAFO TERCEIRO.-

Aceita a conciliação será lavrado termo circunstanciado do acordo alcançado, que deverá ser assinado pelo trabalhador, pelo representante legal da empresa ou seu preposto e pelos membros da Comissão presentes à sessão, fornecendo-se cópias às partes.

CLÁUSULA 10ª.-

DO ACORDO CELEBRADO. O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e tem eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

CLÁUSULA 11ª.-

DO ARQUIVO DE DOCUMENTOS. A Comissão manterá arquivos dos instrumentos normativos dos últimos cinco anos e aplicáveis às categorias econômica e profissional em questão, bem como das demandas que ela conhecer.

CLÁUSULA 12ª.-

DAS OMISSÕES. As eventuais omissões existentes neste regulamento deverão ser supridas pelos sindicatos acordantes por meio do correspondente aditamento.

CLÁUSULA 13ª.-

DA VIGÊNCIA. O presente regulamento da Comissão Intersindical de Conciliação Prévia da Propaganda terá vigência por tempo indeterminado.

São Paulo, 17 de maio de 2018.

Sindicato dos Publicitários,
dos Agenciadores de Propaganda
e dos Trabalhadores em Empresas
de Propaganda do Est. São Paulo
Benedito Antônio Marcello / Presidente

Sidney Bombarda
OAB/SP 34.794

Sindicato das Agências de
Propaganda do Est. São Paulo
Eduardo de Godoy Pereira / Presidente

João Carlos Corsini Gambôa
OAB/SP 74.083