

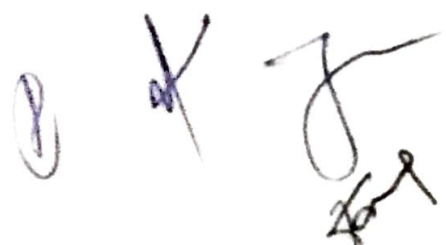
Sinapro
SÃO PAULO
CONVENÇÃO COLETIVA

2020 / 2021

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:

Considerando:

- (i) a disseminação do COVID-19, declarada como pandemia global pela Organização Mundial da Saúde, bem como as orientações divulgadas pelo Ministério da Saúde e disposições previstas na Lei nº 13.979/2020 sobre medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública, com reconhecimento do Estado de Calamidade Pública;
- (ii) a caracterização e ocorrência de Força Maior (art. 503 da CLT), com consequências inevitáveis para as empresas da categoria que já sofrem grande repercussão na redução das suas atividades econômicas e empresariais;
- (iii) que as empresas detêm a função social de gerar empregos e ajudar a movimentar a economia, portanto, quaisquer medidas para a manutenção de suas atividades são de extrema importância e relevância;
- (iv) os Sindicatos aqui mencionados são defensores da categoria e interessados no bem de seus representados e concordam que devem tomar medidas que colaborem com tentativa de manutenção da atividade empresarial e das condições de trabalho de seus empregados;
- (v) convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei, nos termos do art. 611-A da CLT e que nenhuma das cláusulas constantes do presente instrumento coletivo encontra qualquer impedimento, conforme previsto no art. 611-B da CLT;
- (vi) que a Medida Provisória nº 927 de 22 de março de 2020 trata das medidas trabalhistas para o enfrentamento do Estado de Calamidade Pública, e dependerá de aprovação do Congresso Nacional para a sua transformação em lei, com prazo de vigência de 60 (sessenta) dias, prorrogáveis por igual período;
- (vii) ainda, a edição da Medida Provisória nº 936 de 1º de abril de 2020 que trouxe hipóteses para a redução de salários e jornadas, bem como as hipóteses de suspensão salarial;





(viii) as disposições contidas nas Medidas Provisórias 927 e 936 poderão ser alteradas durante o processo legislativo e os sindicatos resolveram fazer constar as disposições de tais Medidas Provisórias neste instrumento coletivo;

Isto Posto, concordam os Sindicatos que a situação atual causará efeitos inevitáveis no campo das obrigações dos seus representados e, assim, autorizam as empresas a adotarem as medidas abaixo mencionadas para o enfrentamento da crise econômica, originada pela pandemia do COVID-19, bem como a estabelecer as disposições gerais para a negociação relativa ao período compreendido entre 1º de abril de 2.020 a 31 de março de 2.021:

1 – ABRANGÊNCIA

1.1 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, que estiverem com suas obrigações financeiras em dia com os referidos sindicatos.

2 – REAJUSTE SALARIAL

2.1. Em decorrência do estado de calamidade pública e da caracterização de Força Maior, os Sindicatos concordam que não haverá reajuste salarial referente ao período de 1º de abril de 2.020 a 31 de março de 2.021.

2.2. As partes desde já, ajustam a possibilidade de estudarem eventual Abono Salarial que poderá ser avaliado em agosto de 2.020, por meio de realização de Assembleia Geral Extraordinária, especialmente convocada para essa finalidade.

CAPÍTULO I – CLÁUSULAS EMERGENCIAIS – MP 927/2020

3 - DAS ALTERNATIVAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA E DA EMERGÊNCIA DE SAÚDE PÚBLICA DE IMPORTÂNCIA INTERNACIONAL DECORRENTE DO CORONAVÍRUS (COVID-19) – MEDIDA PROVISÓRIA 927/2.020.

3.1. Fica estipulado que, a partir da edição e publicação da Medida Provisória nº 927/2020, para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), poderão ser adotadas pelas empresas, dentre outras, as seguintes medidas:

- o teletrabalho;
- a antecipação de férias individuais;
- a concessão de férias coletivas;
- o aproveitamento e a antecipação de feriados;

- o banco de horas; e
- a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;

3.2. O empregado e o empregador poderão celebrar acordo escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

4 -TELETRABALHO

4.1. A empresa poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

4.1.1. Para os fins da Medida Provisória nº 927/2020, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências da empresa, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configuram em trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da CLT.

4.1.2. A alteração deverá ser notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, por escrito e por meio eletrônico.

4.1.3. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

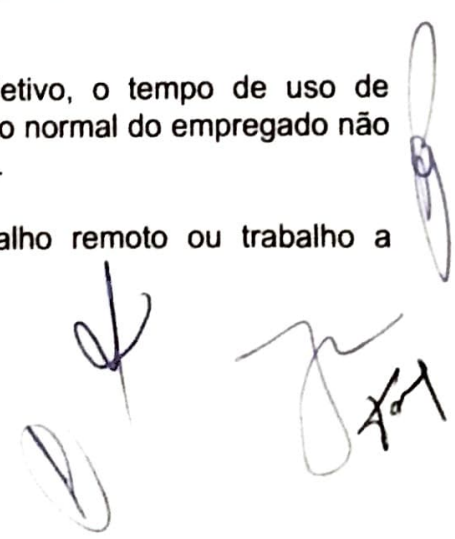
4.1.4. Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

I - a empresa poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o item acima, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição da empresa.

4.1.5. Exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo, o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso.

4.2. Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, conforme previsto acima.





5 - ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

5.1. A empresa informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

5.1.1. Contudo, as férias não poderão ser:

- I – gozadas em períodos inferiores a 5 (cinco) dias corridos; e
- II – concedidas por ato da empresa, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

5.1.2. Adicionalmente, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

5.1.3. Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do corona vírus (covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas.

5.2. Para as férias concedidas durante este período, a empresa poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de 1/3 (um terço) de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina prevista no art. 1º da Lei nº 4.749/65.

5.2.1. O eventual requerimento por parte do empregado de conversão de 1/3 (um terço) de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância da empresa, aplicável o prazo previsto na cláusula 5.2.

5.3. O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do disposto em razão do estado de calamidade pública poderá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, não aplicável o disposto no art. 145 da CLT.

5.4. Na hipótese de dispensa do empregado, a empresa pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias.

6 – CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS

6.1. A empresa poderá, a seu critério, conceder férias coletivas e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na CLT.

6.2. Ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional, de que trata o art. 139 da CLT.

7 – APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

7.1. As empresas poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.



7.1.1. Os feriados mencionados na cláusula 7.1 poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

7.1.2. O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

8 - BANCO DE HORAS

8.1. Ficam autorizadas a interrupção das atividades pela empresa e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor da empresa ou do empregado, estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até 18 (dezoito) meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

8.1.1. A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até 2 (duas) horas, que não poderá exceder 10 (dez) horas diárias.

8.1.2. A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pela empresa independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

9 - SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

9.1. Fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais.

9.1.1. Os exames mencionados acima serão realizados no prazo de 60 (sessenta) dias, contados da data de encerramento do estado de calamidade pública.

9.1.2. Na hipótese de o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado, o médico indicará à empresa a necessidade de sua realização.

9.1.3. O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 (cento e oitenta) dias.

9.2. Fica suspensa também a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

9.2.1. Os treinamentos mencionados acima serão realizados no prazo de 90 (noventa) dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

9.2.2. Durante o estado de calamidade pública, os treinamentos poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância e caberá ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança.

9.3. As comissões internas de prevenção de acidentes poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.



CAPÍTULO II - CLÁUSULAS EMERGENCIAIS – MP 936/2.020

10- DAS ALTERNATIVAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA E DA EMERGÊNCIA DE SAÚDE PÚBLICA DE IMPORTÂNCIA INTERNACIONAL DECORRENTE DO CORONAVÍRUS (COVID-19) – MEDIDA PROVISÓRIA 936/2.020

10.1 Fica estipulado que, a partir da edição e publicação da Medida Provisória nº 936/2020, para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:

- I – do benefício emergencial de preservação do emprego e da renda;
- II – redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e
- III – suspensão temporária do contrato de trabalho.

11 – BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E RENDA

11.1 O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será custeado com recursos da União.

11.1.1 O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será de prestação mensal e devido a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, observadas as seguintes disposições:

- I – a empresa informará ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de 10 (dez) dias, contado da data da celebração do acordo
- II -a primeira parcela será paga no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data da celebração do acordo, desde que a celebração do acordo seja informada no prazo a que se refere o inciso I; e
- III - o Benefício Emergencial será pago exclusivamente enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

11.1.2 Caso a empresa não preste a informação dentro do prazo previsto no inciso I da cláusula 11.1.1:

- I - ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada;



II - a data de início do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será fixada na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada e o benefício será devido pelo restante do período pactuado; e

III - a primeira parcela, observado o disposto no inciso II, será paga no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data em que a informação tenha sido efetivamente prestada.

11.1.3 Ato do Ministério da Economia disciplinará a forma de:

I - transmissão das informações e comunicações pela empresa; e

II - concessão e pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

11.1.4 O recebimento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não impede a concessão e não altera o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito, desde que cumpridos os requisitos previstos na Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no momento de eventual dispensa.

11.1.5 O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será operacionalizado e pago pelo Ministério da Economia.

11.1.6 Serão inscritos em dívida ativa da União os créditos constituídos em decorrência de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda pago indevidamente ou além do devido, hipótese em que se aplica o disposto na Lei nº 6.830, de 22 de setembro de 1980, para a execução judicial.

12.1. O valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, nos termos do art. 5º da Lei nº 7.998, de 1990, observadas as seguintes disposições:

I - na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, será calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução; e

II - na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal:

a) equivalente a 100% (cem por cento) do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista no caput da cláusula 14; ou

b) equivalente a 70% (setenta por cento) do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista na cláusula 14.1.5.

12.1.1 O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será pago ao empregado independentemente do:

I - cumprimento de qualquer período aquisitivo;

II - tempo de vínculo empregatício; e

III - número de salários recebidos.



12.1.2 Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não será devido ao empregado que esteja:

I - ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo; ou

II - em gozo:

a) de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, ressalvado o disposto no parágrafo único do art. 124 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991;

b) do seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades; e

c) da bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 1990.

12.2 O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda para cada vínculo com redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho, observado o valor previsto no caput do art. 18 e a condição prevista no § 3º do art. 18, se houver vínculo na modalidade de contrato intermitente, nos termos do disposto no § 3º do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

12.3 Nos casos em que o cálculo do benefício emergencial resultar em valores decimais, o valor a ser pago deverá ser arredondado para a unidade inteira imediatamente superior.

13- DA REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO

13.1. Durante o estado de calamidade pública a empresa poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, por até **90 (noventa dias)**, observados os seguintes requisitos:

I - preservação do valor do salário-hora de trabalho;

II - pactuação entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos; e

III - redução da jornada de trabalho e de salário, exclusivamente, nos seguintes percentuais:

a) 25% (vinte e cinco por cento);

b) 50% (cinquenta por cento); ou

c) 70% (setenta por cento).



13.1.1 A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de 2 (dois) dias corridos, contado:

- I - da cessação do estado de calamidade pública;
- II - da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período de redução pactuado; ou
- III - da data de comunicação da empresa que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

13.2 Para a redução de jornada e salário, o fornecimento de vale-refeição/alimentação será na mesma proporção da cláusula 13.1, item III.

14- DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

14.1. Durante o estado de calamidade pública a empresa poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de **60 (sessenta) dias**, que poderá ser fracionado em até 2 (dois) períodos de 30 (trinta) dias.

14.1.1 A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada por escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos

14.1.2. Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado:

- I - fará jus a todos os benefícios concedidos pela empresa aos seus empregados; e
- II - ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

14.1.3. O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de 2 (dois) dias corridos, contado:

- I - da cessação do estado de calamidade pública;
- II - da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período de suspensão pactuado; ou
- III - da data de comunicação da empresa que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

14.1.4. Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e a empresa sujeito:

I - ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período; e

II - às penalidades previstas na legislação em vigor;



14.1.5. A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30%(trinta por cento) do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado, observadas as cláusulas 14 e 15.

15 - DAS DISPOSIÇÕES COMUNS ÀS MEDIDAS DO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

15.1. O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda poderá ser acumulado com o pagamento, pela empresa, de ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho.

15.1.1. A ajuda compensatória mensal de que trata a o caput:

I - deverá ter o valor definido no acordo entre empresa e empregado;

II - terá natureza indenizatória;

III - não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado;

IV - não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;

V - não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, instituído pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015; e

VI - poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto sobre a renda da pessoa jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

15.1.2. Na hipótese de redução proporcional de jornada e de salário, a ajuda compensatória prevista na cláusula 15.1 não integrará o salário devido pela empresa.

15.2. Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, nos seguintes termos:

I - durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho; e

II - após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.



15.2.1. A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego previsto no caput sujeitará a empresa ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:

I - 50% (cinquenta por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento);

II - 75% (setenta e cinco por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento); ou

III - 100% (cem por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual superior a 70% (setenta por cento) ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

15.2.2. O disposto neste artigo não se aplica às hipóteses de dispensa a pedido ou por justa causa do empregado.

15.3 As medidas de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho poderão se celebrar por meio de negociação coletiva, observado as cláusulas 13 e 14.

15.3.1 Na hipótese de que trata esta Convenção, o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda de que as cláusulas 12.1 e 12.2 será devido nos seguintes termos:

I - sem percepção do Benefício Emergencial para a redução de jornada e de salário inferior a 25% (vinte e cinco) por cento;

II - 25% (vinte e cinco) por cento sobre a base de cálculo prevista na cláusula 12.2 para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento);

III - 50% (cinquenta por cento) sobre a base de cálculo prevista na cláusula 12.2 para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento); e

IV - 70% (setenta) por cento sobre a base de cálculo prevista na cláusula 12.2 para a redução de jornada e de salário superior a 70% (setenta) por cento.

15.4 As medidas de que trata a cláusula 11.1 serão implementadas por meio de acordo individual ou de negociação coletiva aos empregados:

I - com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais); ou

II - portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.



15.5 As disposições legais que vierem a disciplinar o contrato de trabalho em razão do estado de calamidade pública serão absorvidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho.

16 - DISPOSIÇÕES FINAIS

16.1. Consideram-se convalidadas as medidas trabalhistas adotadas pelas empresas que não contrariem o disposto na Medida Provisória nº 936/2020, tomadas no período dos 30 (trinta) dias anteriores à data de entrada em vigor da referida Medida Provisória.

16.2. O tempo máximo de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, ainda que sucessivos, não poderá ser superior a 90 (noventa) dias, respeitado o prazo máximo de que trata a cláusula 14.

16.3 O disposto nesta Convenção Coletiva de Trabalho se aplica aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial.

16.4. Durante o estado de calamidade pública, curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, poderá ser oferecido pela empresa exclusivamente na modalidade não presencial, e terá duração não inferior a 1 (um) mês e nem superior a 3 (três) meses.

16.5 O empregado com contrato de trabalho intermitente formalizado até a data de publicação desta Medida Provisória, nos termos do disposto no §3º do art.443 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, fará jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período de três meses.

CAPÍTULO III – CLÁUSULAS ECONÔMICAS

17 - REAJUSTE SALARIAL

As partes concordam que não haverá reajuste durante o período de vigência desta Convenção.

17.1 – PARA AGÊNCIAS/EMPRESAS COM ATÉ 40 EMPREGADOS EM 31/03/2020

As partes concordam que não haverá reajuste durante o período de vigência desta Convenção.

17.2– PARA AGÊNCIAS/EMPRESAS COM MAIS DE 40 EMPREGADOS EM 31/03/2020

As partes concordam que não haverá reajuste durante o período de vigência desta Convenção.

18 - REAJUSTESALARIALPROPORCIONAL–ADMITIDOS ENTRE01/04/2019 A 31/03/2020

As partes concordam que não haverá reajuste durante o período de vigência desta Convenção.



19 - PARTICIPAÇÃO EM RESULTADOS

Aos empregados admitidos antes de 31/03/2019 e cujos contratos de trabalho continuem vigendo em 01/04/2020, 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:

19.1 – PARA AGÊNCIAS/EMPRESAS COM ATÉ 40 EMPREGADOS EM 31/03/2020

19.1.1 – Para os empregados que trabalham na cidade de São Paulo, Capital, a participação será de **R\$ 294,00 (duzentos e noventa e quatro 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\$ 157,50 (cento e cinquenta e sete reais e cinquenta centavos)**.

19.2 – PARA AGÊNCIAS/EMPRESAS COM MAIS DE 40 EMPREGADOS EM 31/03/2020

19.2.1 – Para os empregados que trabalham na cidade de São Paulo, Capital, a participação será de **R\$ 315,00 (trezentos e quinze 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\$ 168,00 (cento e sessenta e oito reais)**.

19.3- Para os empregados admitidos a partir de 01/04/2019, 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.

19.4 - 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.

19.5 - A participação nos resultados será paga de uma só vez, na folha de pagamento do mês de abril de 2020, ou em folha complementar até 19/05/2020.

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 2020, sem nenhum acréscimo ou penalidade.

19.6 – Não têm direito à participação os empregados desligados antes de 31/03/2020 nem os admitidos a partir de 01/04/2020.

19.7- 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 31/03/2021.

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

19.9 – 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.

20 – PISOSALARIAL

Ficam estabelecidos os seguintes pisos salariais a partir de 01/04/2020:

20.1 - PARA AGÊNCIAS/EMPRESAS COM ATÉ 40 EMPREGADOS EM 31/03/2020:

- (a) São Paulo Capital = **R\$ 1.607,00 (mil seiscentos e sete reais)** por mês;
- (b) São Paulo – Interior, Litoral e Grande São Paulo = **R\$ 1.250,00 (mil duzentos e cinquenta)** por mês.

20.2- PARA AGÊNCIAS/EMPRESAS COM MAIS DE 40 EMPREGADOS EM 31/03/2020:

- (a) São Paulo Capital = **R\$ 1.722,00 (mil setecentos e vinte e dois reais)** por mês;
- (b) São Paulo–Interior, Litoral e Grande São Paulo = **R\$ 1.260,00 (mil duzentos e sessenta reais)** por mês.

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

21 –VALE-REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

A partir de 01/04/2020, fica estabelecido o fornecimento de Vale-Refeição/Alimentação, na mesma proporção dos dias úteis trabalhados, em cada mês, nos valores diários abaixo indicados e de acordo com os seguintes critérios:

21.1 – PARA AGÊNCIAS/EMPRESAS COM ATÉ 40 EMPREGADOS EM 31/03/2020

- (a) Capital = **R\$ 32,00 (trinta e dois reais)**
- (b) Interior, Litoral e Grande São Paulo = **R\$ 20,00 (vinte reais)**

O fornecimento deste vale-refeição/ alimentação fica limitado para os empregados que ganham até **R\$ 11.550,00 (onze mil quinhentos e cinquenta reais)** por mês.

21.2- PARA AGÊNCIAS/EMPRESAS COM MAIS DE 40 EMPREGADOS EM 31/03/2020

- (a) Capital = **R\$ 35,00 (trinta e cinco reais)**
- (b) Interior, Litoral e Grande São Paulo = **R\$ 22,00 (vinte e dois reais)**

O fornecimento deste vale-refeição/ alimentação fica limitado para os empregados que ganham até **R\$ 15.015,00 (quinze mil e quinze reais)** por mês.



§1º - Estão desobrigadas de conceder vale-refeição/ alimentação 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/ alimentação, não serão obrigadas a fornecer vale-refeição/alimentação.

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

§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.

§5º - Fica facultado às Agências/Empresas oferecer a seus empregados opção de substituir o vale-refeição por vale alimentação, observados os mesmos valores e critérios estabelecidos nesta cláusula. As Agências/Empresas que oferecerem a opção prevista nesta cláusula deverão estabelecer as condições específicas para a substituição do vale-refeição pelo vale- alimentação, como, por exemplo, entre outras, limite de uma substituição por ano e de um único tipo de vale (refeição ou alimentação) por empregado.

22 – CONTRIBUIÇÃO EMPRESARIAL PATRONAL

22.1-As empresas que integram a categoria econômica representada pelo SINAPRO-SP, filiadas ou não filiadas, recolherão ao mesmo, uma CONTRIBUIÇÃO EMPRESARIAL PATRONAL, conforme consta em ata da Assembleia Geral Extraordinária dos dias 09/04/2020 e 13/04/2020 em continuidade.

22.2- A Contribuição Empresarial Patronal que trata o item 22.1 anterior será sobre o capital social atualizado da agência ou empresa, conforme tabela abaixo:

CONTRIBUIÇÃO EMPRESARIAL PATRONAL:

(a) – As empresas, filiadas ou não, e que não pagaram a Contribuição Sindical, deverão recolher ao Sindicato das Agências de Propaganda do Estado de São Paulo – Sinapro-SP, uma contribuição empresarial patronal, aprovada em Assembleia Geral Extraordinária, realizada nos dias 09/04/2020 e 13/04/2020 em continuidade, ficando estabelecido um valor percentual sobre o Capital Social atualizado.

(b) – A contribuição empresarial patronal deverá ser recolhida até o dia **29/05/2020**, junto ao Banco do Brasil, através de depósito bancário, Agência nº 2807-X, conta corrente nº 1289-0, em nome do Sinapro-SP, ou a agência de propaganda poderá solicitar o boleto ao Sinapro-SP, informando o valor do Capital Social atualizado. Abaixo segue a tabela e o modo de calcular:

Linha	Classe de Capital Social (R\$)	Alíquota %	Valor a adicionar (R\$)
1	De 0,01 a 29.000,00	Contribuição mínima	222,45
2	De 29.000,01 a 58.000,00	0,80%	0,00
3	De 58.000,01 a 585.000,00	0,20%	333,66
4	De 585.000,01 a 58.000.000,00	0,10%	889,77
5	De 58.000.000,01 a 312.000.000,00	0,02%	45.378,27
6	De 312.000.000,01 Em diante	Contribuição máxima	107.818,27

Modo de Calcular:

- I - Enquadre o capital social na "classe de capital" correspondente;
- II - Multiplique o capital social pela alíquota correspondente à linha onde for enquadrado o capital;
- III - Ao resultado encontrado adicione o valor da coluna "Valor a adicionar", relativo à linha do enquadramento do capital.

Exemplo Prático de Cálculo - Capital Social de R\$ 100.000,00:

- I - Classe de enquadramento R\$58.000,01 até R\$585.000,00 (Linha 3)
- II - Alíquota correspondente à linha 3 0,20% ou 0,002
- Multiplicação: R\$100.000,00 x 0,20% = R\$200,00
- III - Valor a adicionar (linha 3) R\$333,66
- IV - Contribuição devida R\$200,00 + R\$333,66 = R\$533,66

Vencimento: 29/05/2020

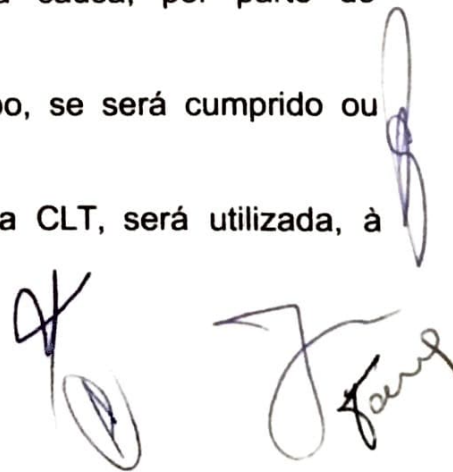
A Contribuição Empresarial Patronal deverá ser recolhida através de depósito bancário, junto ao Banco do Brasil, Agência nº 2807-X, conta corrente nº 1289-0, em nome do Sinapro-SP, ou a agência de propaganda poderá solicitar o boleto ao Sinapro-SP, através do e-mail atendimento@sinaprosp.org.br.

CAPÍTULO IV – CLÁUSULAS SOCIAIS

23 – 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 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.

e) O Aviso Prévio 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.

24 – 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 trabalhado nos termos da legislação em vigor, o empregado receberá 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.

25 – 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.

26 – 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.

27 – 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.

28 – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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

29 – SERVIÇO MILITAR

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



30 – 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.

31 – 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.

32 – 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.

33 – 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.

34 – 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.

35 – 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.

36 – BOLSA DE EMPREGO

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

37 – ACORDOS COLETIVOS

a) As Empresas ficam autorizadas a instituir a compensação anual de horas (Banco de Horas), observados os limites legais no que se refere à jornada de trabalho; e

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

38 – 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.



39 – 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% (vinte por cento) 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.

40 – 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.

41 – 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.

42 – ESTABILIDADE DA GESTANTE

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



43 – ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Garantia de emprego e salário, durante os 12 (doze) 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 por meio de extrato do Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS) e no prazo máximo de 30 (trinta) dias do comunicado da dispensa. Ultrapassado este período sem a devida comunicação e comprovação, extingue-se a garantia.

44 – 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.

45 – 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.

46 – 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 (cinco) dias úteis, a contar do pedido.

47 – 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.

48 – CONDUÇÃO E REFEIÇÃO GRATUITAS

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

49 – CONVÊNIO MÉDICO

Fica estipulado que, durante a vigência de convênios médicos, no caso de insatisfação dos empregados conveniados, eles 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.

50 – TRABALHO REMOTO

As empresas poderão adotar o regime de trabalho remoto ou à distância, conforme previsto em lei, mediante políticas próprias que atendam aos seus interesses.

O trabalho remoto poderá ser executado de forma parcial (no mínimo, 2 vezes por semana) ou integralmente (todos os dias da semana).

As empresas poderão adotar o trabalho remoto em regime experimental sem que a reversão para o trabalho presencial represente qualquer prejuízo ao empregado.

§ 1º - O trabalho remoto não ensejará pagamento de nenhuma indenização ou valor adicional ao empregado elegível no caso de utilização de sua residência.

§ 2º - Inexistirá controle de jornada para os empregados em regime de trabalho remoto, observadas as regras previstas em lei.

§ 3º - Não está autorizado o trabalho remoto para empregados afastados por motivos médicos, independente do período de afastamento.

§ 4º - As empresas deverão informar aos empregados elegíveis ao trabalho remoto as normas de medicina e segurança do trabalho por meio de documento próprio, bem como oferecer treinamentos específicos. O empregado não poderá alegar desconhecimento posterior, tampouco abster-se do cumprimento das regras e instruções recebidas.

§ 5º - As empresas que adotarem o regime de trabalho remoto poderão ajustar a substituição do vale-refeição pelo vale-alimentação, nos termos da Cláusula 21ª.

§ 6º - As empresas ficam dispensadas do pagamento do vale-transporte na hipótese de adoção do regime de trabalho remoto integral (todos os dias da semana), exceto quando houver necessidade de comparecimento do empregado na empresa.

§ 7º - Na hipótese de trabalho remoto parcial, o benefício será pago proporcionalmente aos dias úteis trabalhados na sede da empresa.

51 – JORNADA FLEXÍVEL

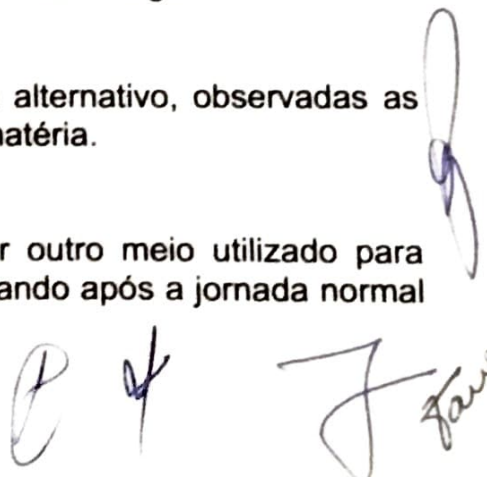
As empresas poderão adotar jornadas flexíveis de trabalho, com antecipação ou postergação dos horários de entrada e saída de seus empregados, de acordo com a jornada contratual praticada pelas empresas e o horário nuclear diário exigido.

52 – CONTROLE DE PONTO ALTERNATIVO

As empresas estão autorizadas a adotar o controle de ponto alternativo, observadas as disposições estabelecidas na legislação que regulamentam a matéria.

53 – 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 25ª desta Convenção Coletiva.

54 – 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.

55 – 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.

56 – 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 “a” e “b” 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.

57 – 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.

58 – 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.



59 – 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.

60 – 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.

61 – DIA DE FOLGA DO SINDICATO DOS PUBLICITÁRIOS

Fica estabelecido um dia de folga, sem quaisquer descontos, ou prejuízos trabalhistas, para todos os empregados abrangidos por esta convenção, por ocasião do dia do aniversário de cada um.

- a) O dia útil da semana a ser folgado pelo empregado será de comum acordo entre empregado e empregador, entre segunda e sexta-feira.
- b) Na hipótese de o empregado não ter autorizado prévia e expressamente o desconto da Contribuição Sindical, a empresa/agência ficará isenta do cumprimento da referida cláusula.

62 – 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.

63 – 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 contêm multa específica.



64 -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 (seis) anos de idade, cessa o pagamento do auxílio.

65 – LICENÇA ADOTANTE

As empresas concederão licença por adoção de 120 (cento e vinte) dias aos empregados ou empregadas que adotarem crianças, nos estritos limites do estabelecido no Artigo 392-A da CLT e lei nº 12.010, de 03 de Agosto de 2009, combinada com as disposições contidas na Lei 12.873, de 25 de Outubro de 2013.

66 – 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.

67 – 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.

68 – 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.

69 – 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.

70 -ESTAGIÁRIOS

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

§ único - Aos estagiários com carga horária superior a 30 (trinta) horas semanais, dentro das hipóteses previstas na Lei nº 11.788/08, será obrigatório o fornecimento de vale-refeição/ alimentação, conforme valor estabelecido na cláusula 21ª da presente Convenção.



71 – CARTA REFERÊNCIA

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

72 –LICENÇA-PATERNIDADE

De acordo com o art. 7ºinc. 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.

73 – AUXÍLIO AO FILHO EXCEPCIONAL

As empregadas que ganham até R\$ 9.098,05 (nove mil e noventa e oito reais e vinte e cinco centavos) 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 64ª anterior.

CAPÍTULO V – DA VIGÊNCIA

74–VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva terá vigência de 1º de abril de 2020 a 31 de março de 2021.

São Paulo, 17 de abril de 2020

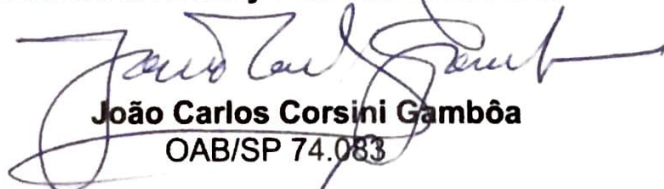

Sindicato dos Publicitários,
dos Agenciadores de Propaganda
Propaganda Trabalhadores em Empresas
do Estado de São Paulo
Benedito Antônio Marcello / Presidente

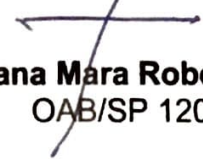

Claudvanea Smith Monteiro
OAB/SP 205.361


Ary Roberto Marcelo Junior
OAB/SP 324.694


Sindicato das Agências de
Propaganda do Estado de São Paulo

Eduardo de Godoy Pereira / Presidente


João Carlos Corsini Gambôa
OAB/SP 74.083


Fabiana Mara Robertoni da Costa
OAB/SP 120.497