



# Convenção Coletiva 2012 / 2013

Pelo presente instrumento particular, de um lado, o SINDICATO DOS PUBLICITÁRIOS, DOS AGENCIADORES DE PROPAGANDA E TRABALHADORES EM EMPRESAS DE PROPAGANDA DO ESTADO DE SÃO PAULO, com sede em São Paulo - SP, na Rua Apeninos, nº 1.025, 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, 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:

## 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.

## 2 – Reajuste salarial

Aos empregados que tenham sido admitidos antes de 31/03/2011 e cujos contratos continuem vigendo em 01/04/2012, fica assegurado um reajuste salarial conforme tabelas abaixo:

### 2.1 – Para agências/empresas com até 30 empregados em 01/04/2012

FAIXAS SALARIAIS	REAJUSTE %	FATOR MULTIPLICADOR
Até R\$ 2.500,00	6,50 %	1.0650
De R\$ 2.500,01 a R\$ 5.000,00	6,00 %	1.0600
De R\$ 5.000,01 a R\$ 10.000,00	5,50 %	1.0550
Acima de R\$ 10.000,00	valor fixo de R\$ 550,00	valor fixo de R\$ 550,00

### 2.2 – Para agências/empresas com mais de 30 empregados em 01/04/2012

FAIXAS SALARIAIS	REAJUSTE	FATOR MULTIPLICADOR
Até R\$ 2.500,00	8,50 %	1.0850
De R\$ 2.500,01 a R\$ 5.000,00	7,00 %	1.0700
De R\$ 5.000,01 a R\$ 10.000,00	5,90 %	1.0590
Acima de R\$ 10.000,00	valor fixo de R\$ 590,00	valor fixo de R\$ 590,00

(a) os percentuais constantes das tabelas acima devem ser aplicados a partir de 01/04/2012 sobre os salários vigentes em 01/04/2011; da mesma forma, o valor fixo para a faixa salarial acima de R\$ 10.000,00 deve ser concedido a partir de 01/04/2012; em qualquer das hipóteses, podem ser compensados quaisquer reajustes, antecipações e aumentos concedidos entre 01/04/2011 e 31/03/2012, salvo os decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção, mérito e equiparação salarial determinada por sentença judicial transitada em julgado;

Filiado à



(b) o enquadramento nas faixas constantes das tabelas acima deve ser feito com base nos salários vigentes em 01/03/2012; para efeito de apuração do número de empregados em 01/04/2012 não serão considerados aqueles cujos contratos de trabalho tenham sido rescindidos antes de tal data, mesmo que estejam em período de aviso prévio;

(c) caso as diferenças decorrentes do reajuste salarial previsto nesta cláusula não sejam incluídas na folha de pagamento do mês de abril de 2012, deverão ser pagas em folha complementar até o dia 15/05/2012. 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 maio de 2012, sem nenhum acréscimo ou penalidade.

### 3 – Reajuste salarial proporcional – Admitidos entre 01/04/2011 e 31/03/2012

Para os empregados admitidos entre 01/04/2011 e 31/03/2012, e cujos contratos continuem vigendo em 01/04/2012, 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:

#### 3.1 – Para agências/empresas com até 30 empregados em 01/04/2012

<b>TABELA DE FAIXAS SALARIAIS E FATOR MULTIPLICADOR REAJUSTE PROPORCIONAL</b>				
<b>MÊS DE ADMISSÃO</b>	<b>Até R\$ 2.500,00</b>	<b>De R\$ 2.500,01 a R\$ 5.000,00</b>	<b>De R\$ 5.000,01 a R\$ 10.000,00</b>	<b>Acima de R\$ 10.000,00 valor fixo R\$</b>
Abril/11	1.0650	1.0600	1.0550	550,00
Maio/11	1.0595	1.0550	1.0504	495,00
Junho/11	1.0541	1.0500	1.0458	450,00
Julho/11	1.0487	1.0450	1.0412	405,00
Agosto/11	1.0433	1.0400	1.0366	360,00
Setembro/11	1.0379	1.0350	1.0320	315,00
Outubro/11	1.0324	1.0300	1.0274	270,00
Novembro/11	1.0270	1.0250	1.0229	225,00
Dezembro/11	1.0216	1.0200	1.0183	180,00
Janeiro/12	1.0162	1.0150	1.0137	135,00
Fevereiro/12	1.0108	1.0100	1.0091	90,00
Março/12	1.0054	1.0050	1.0045	45,00

Filiado à



### 3.2 – Para agências/empresas com mais de 30 empregados em 01/04/2012

<b>TABELA DE FAIXAS SALARIAIS E FATOR MULTIPLICADOR REAJUSTE PROPORCIONAL</b>				
<b>MÊS DE ADMISSÃO</b>	<b>Até R\$ 2.500,00</b>	<b>De R\$ 2.500,01 a R\$ 5.000,00</b>	<b>De R\$ 5.000,01 a R\$ 10.000,00</b>	<b>Acima de R\$ 10.000,00 Valor fixo R\$</b>
Abril/11	1.0850	1.0700	1.0590	590,00
Maior/11	1.0778	1.0641	1.0540	539,00
Junho/11	1.0707	1.0583	1.0491	490,00
Julho/11	1.0637	1.0524	1.0442	441,00
Agosto/11	1.0566	1.0466	1.0393	392,00
Setembro/11	1.0495	1.0408	1.0344	343,00
Outubro/11	1.0424	1.0350	1.0294	294,00
Novembro/11	1.0354	1.0291	1.0245	245,00
Dezembro/11	1.0283	1.0233	1.0196	196,00
Janeiro/12	1.0212	1.0175	1.0147	147,00
Fevereiro/12	1.0141	1.0116	1.0098	98,00
Março/12	1.0070	1.0058	1.0049	49,00

(a) os percentuais constantes das tabelas acima devem ser aplicados a partir de 01/04/2012 sobre os salários de admissão, da mesma forma, o valor fixo para a faixa salarial acima de R\$ 10.000,00 deve ser concedido a partir de 01/04/2012; em qualquer das hipóteses, podem ser compensados quaisquer reajustes, antecipações e aumentos concedidos entre a data de admissão e 31/03/2012, salvo os decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção, mérito e equiparação salarial determinada por sentença judicial transitada em julgado;

(b) o enquadramento nas faixas constantes das tabelas acima deve ser feito com base nos salários vigentes em 01/03/2012; para efeito de apuração do número de empregados em 01/04/2012 não serão considerados aqueles cujos contratos de trabalho tenham sido rescindidos antes de tal data, mesmo que estejam em período de aviso prévio;

(c) caso as diferenças decorrentes do reajuste salarial previsto nesta cláusula não sejam incluídas na folha de pagamento do mês de abril de 2012, deverão ser pagas em folha complementar até o dia 15/05/2012. Excepcionalmente, para aquelas agências/empresas que não conseguirem cumprir os prazos previstos neste item, poderão efetuar o pagamento das diferenças na folha de pagamento do mês de maio de 2012, sem nenhum acréscimo ou penalidade.

Filiado à



#### 4 – Participação em resultados

Aos empregados admitidos antes de 31/03/2012 e cujos contratos de trabalho continuem vigendo em 01/04/2012, 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 30 empregados em 01/04/2012

4.1.1 – Para os empregados que trabalham na cidade de São Paulo, Capital, e cidades da Grande São Paulo, a participação será de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais). Para os empregados que trabalham em outras localidades do interior e litoral do Estado de São Paulo, a participação será de R\$ 175,00 (cento e setenta e cinco reais).

##### 4.2 – Para agências/empresas com mais de 30 empregados em 01/04/2012

4.2.1 – Para os empregados que trabalham na cidade de São Paulo, Capital, e cidades da Grande São Paulo, a participação será de R\$ 380,00 (trezentos e oitenta reais). Para os empregados que trabalham em outras localidades do interior e litoral do Estado de São Paulo, a participação será de R\$ 190,00 (cento e noventa reais).

##### 4.3 – Para todas as agências/empresas

4.3.1 - Para os empregados admitidos a partir de 01/04/2011, 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.

4.3.2 - 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.

4.3.3 - A participação será paga de uma só vez, juntamente com a folha de pagamento do mês de abril de 2012 ou em folha complementar até 15/05/2012. Excepcionalmente, as agências/empresas que não conseguirem cumprir os prazos previstos neste item, poderão efetuar o pagamento da participação na folha salarial do mês de maio de 2012, sem nenhum acréscimo ou penalidade.

4.3.4 – Não têm direito à participação os empregados desligados antes de 31/03/2012 nem os admitidos a partir de 01/04/2012.

4.3.5 - 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 31/03/2013.

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

Filiado à



4.3.7 – Para efeito de apuração do número de empregados em 01/04/2012 não serão considerados aqueles cujos contratos de trabalho tenham sido rescindidos antes de tal data, mesmo que estejam em período de aviso prévio.

#### 5 – Piso salarial

Ficam estabelecidos os seguintes pisos salariais a partir de 01/04/2012:

(a) São Paulo Capital e Grande São Paulo = R\$ 910,00 (novecentos e dez reais) por mês;

(b) São Paulo - Interior e Litoral = R\$ 642,00 (seiscentos e quarenta e dois reais) por mês.

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.

#### 6 – 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) – Concessão a título de Aviso Prévio Sindical de 01 (um) dia por ano de serviço prestado à empresa, de forma indenizada, considerando-se como ano de serviço fração igual ou superior a seis meses. Tal aviso deverá ser discriminado separadamente de outras verbas;

(c) – A redução de duas horas diárias, prevista no art. 488 da CLT, será utilizada, à conveniência do empregado, no início ou fim da jornada;

(d) – 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;

(e) – O aviso prévio não poderá ter início no último dia útil da semana;

(f) – 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;

(g) – 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.

Parágrafo único. O Aviso Prévio Sindical previsto na letra (b) desta cláusula deve ser somado ao aviso prévio estabelecido na Lei Federal nº 12.506/2011, respeitando-se, quanto a este último, a respectiva regulamentação.

Filiado à



## 7 – Aviso prévio especial

Aos empregados que contarem com 50 (cinquenta) anos de idade completos, ou mais, e cumulativamente com 5 (cinco) anos ou mais de serviços prestados para a mesma empresa, será assegurado um aviso prévio de 50 (cinquenta) dias, em caso de rescisão contratual sem justa causa por parte do empregador, independentemente da vantagem concedida na letra “b” da cláusula anterior.

§ 1º – Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, recebendo em pecúnia os dias restantes.

§ 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.

## 8 – 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.

## 9 – 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.

## 10 – 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.

## 11 – Salário substituição

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

## 12 – Serviço militar

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

## 13 – Assistência médica aos desempregados

Ao empregado que for dispensado sem justa causa, por aviso prévio indenizado, fica assegurada, por parte da empresa que 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.

Filiado à



#### 14 – Registro de função

As empresas obrigam-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 no presente acordo.

#### 15 – Dispensa de diretores

Durante a vigência do presente acordo, será concedida a dispensa de 3 (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.

#### 16 – 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.

#### 17 – Centro profissionalizante dos publicitários

As empresas poderão 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.

#### 18 – Readmissão

Os empregados readmitidos na mesma empresa e na mesma função, há menos de um ano de seu desligamento, não serão submetidos a contrato de experiência.

#### 19 – Bolsa de emprego

O Sindicato das Agências de Propaganda do Estado de São Paulo recomenda às suas associadas que se utilizem da Bolsa de Empregos do Sindicato dos Publicitários, para oferecer cargos disponíveis e contratar empregados.

#### 20 – 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 poderão constar dos acordos, pois não são dias compensáveis.

#### 21 – Quadro de avisos

Afixação de quadros 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.

Filiado à





## 22 – Recolhimento de mensalidades/anuidades de sócios

A empresa que autorizada pelo empregado 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.

## 23 – Atraso no pagamento de salários e 13º salário

A empresa que 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.

## 24 – 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.

Estão desobrigadas do pagamento deste auxílio as empresas que mantiverem seguro de vida em favor dos seus empregados, desde que arquem com o custo correspondente. 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.

Filiado à



## 25 – Estabilidade da gestante

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

## 26 – Estabilidade pré-aposentadoria

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.

## 27 – Abono por aposentadoria

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

## 28 – 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.

## 29 – Formulários sobre previdência

As empresas deverão 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.

## 30 – 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.

## 31 – Condução e refeição gratuitas

Aos empregados 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.

Filiado à



### 32 – 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. A empresa que mantiver vínculo comercial com o convênio não será obrigada a realizar a substituição.

### 33 – 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 oitava desta Convenção.

### 34 – 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.

### 35 – 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.

### 36 – Férias

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

(b) – 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;

(c) – 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.

(d) – 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.

Filiado à



(e) – 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.

### 37 – 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.

### 38 – Atestados médicos e odontológicos

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

### 39 – Compensação de horas

Quando o feriado coincidir com o sábado, a empresa que 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 deste acordo.

### 40 – 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.

### 41 – Forma de pagamento dos salários - recebimento do PIS

As empresas que não efetuarem o pagamento de salários e vales em espécie deverão 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.

### 42 – Multa por não cumprimento do acordo

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

Filiado à



#### 43 – Creche

As empresas que não possuírem creches próprias pagarão 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.

#### 44 – 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.

#### 45 – Comissão para estudo de melhor representação política dos interesses do setor da propaganda

Recomenda-se a formação de uma comissão para estudo de melhor representação política dos interesses do setor da propaganda, junto aos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, nas esferas municipal, estadual e federal.

#### 46 – 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.

#### 47 – Comissão paritária

Fica criada a partir de 01/04/2012 uma Comissão Paritária para estudo e implementação de uma nova CODIFICAÇÃO DE CARGOS E FUNÇÕES PUBLICITÁRIAS NA PROPAGANDA.

Filiado à



#### 48 – 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.

#### 49 – Comissão de representação política

Formação de Comissão de Representação Política do Setor da Propaganda, formada pelos Sindicatos e por representantes das empresas e dos empregados, para elaboração de programa de ação, objetivando a redução do ISS incidente sobre a receita das empresas bem como elaboração de estudo para participação dos empregados nos resultados obtidos. Dentro de 90 dias os Sindicatos Patronal e dos Publicitários deverão elaborar a regulamentação desta cláusula.

#### 50 – Preenchimento de vagas

(a) – Recomendação para as agências darem preferência ao remanejamento interno de seus empregados em atividade para preenchimento de vagas de níveis superiores;

(b) – Recomendação para as agências utilizarem 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 às empresas 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, observados os critérios constantes da cláusula 53ª.

#### 52 – Carta referência

As empresas não poderão exigir dos candidatos, em fase de admissão, carta de referência das empresas que anteriormente tenham trabalhado.

#### 53 – Vale-refeição/ Vale-alimentação

A partir de 01/04/2012, 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:

Filiado à



53.1 – Para agências/empresas com até 30 empregados em 01/04/2012

53.1.1 – Capital e Grande São Paulo R\$ 19,00

53.1.2 – Interior e Litoral R\$ 11,50

O fornecimento deste vale-refeição fica limitado para os empregados que ganham até R\$ 7.500,00 (sete mil e quinhentos 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 mensal do vale-refeição (R\$ 19,00 – Capital/Grande São Paulo, e R\$ 11,50 – Interior/Litoral), 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.

53.2 – Para agências/empresas com mais de 30 empregados em 01/04/2012

53.2.1 – Capital e Grande São Paulo R\$ 20,00

53.2.2 – Interior e Litoral R\$ 12,50

O fornecimento deste vale-refeição fica limitado para os empregados que ganham até R\$ 9.500,00 (nove mil e quinhentos reais).

§ 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 mensal do vale-refeição (R\$ 20,00 – Capital/Grande São Paulo, e R\$ 12,50 – Interior/Litoral), 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.

53.3 – O valor do vale-refeição estabelecido nesta cláusula será definido conforme o número de empregados em 01/04/12, permanecendo inalterado durante a vigência da presente Convenção Coletiva, independentemente do número de empregados.

53.4 – Fica facultado às Agências/Empresas oferecer aos seus empregados opção para 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.

Filiado à



53.5 – 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, vale-alimentação, cesta básica ou refeição oferecida diretamente pelas empresas, nos termos das regras estabelecidas no Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), instituído pela Lei nº 6321/76 e regulamentado pelo Decreto nº 5/91.

#### 54 – 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.

#### 55 – Auxílio ao filho excepcional

As empregadas que ganham até R\$ 5.750,00 (cinco mil setecentos e cinquenta 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 43ª acima.

#### 56 – Contribuição assistencial - empregados – vide tabela

(a) As empresas descontarão de todos os seus empregados, associados ou não, que tenham sido admitidos antes de 31/03/2012 e que continuam trabalhando na mesma empresa em 01/04/2012, a título de Contribuição Assistencial, o valor conforme tabelas de desconto integral e proporcional a seguir, sobre o salário de abril de 2012, já reajustado por este acordo, limitado aos tetos estabelecidos nas tabelas e sempre no valor máximo de R\$ 500,00 (quinhentos reais), independentemente do número de empregados na agência/empresa. As empresas deverão enviar ao Sindicato dos Publicitários, até o dia 30/05/2012, relação dos empregados contribuintes, bem como cópia do boleto pago.

(b) As partes estabelecem que a contribuição assistencial dos empregados que ganham exclusivamente comissões, admitidos antes de 31/03/2012 e cujos contratos continuem vigendo em 01/04/2012, devem ser calculadas nas mesmas tabelas a seguir e enquadradas considerando como salário base a média das comissões auferidas nos 12 (doze) meses anteriores ao desconto. Para os empregados que recebem remuneração mista, admitidos no mesmo período, a contribuição assistencial deve ser calculada e enquadrada da mesma forma considerando a soma da parte fixa e média das comissões auferidas nos 12 (doze) meses anteriores ao desconto. Em ambos os casos o desconto também é limitado aos tetos estabelecidos nas referidas tabelas e sempre no valor máximo de R\$ 500,00 (quinhentos reais), independentemente do número de empregados na agência/empresa.

© A contribuição assistencial prevista nesta cláusula deve ser descontada de todos os empregados abrangidos pelo presente acordo, associados ou não do Sindicato Profissional, conforme orientação do Supremo Tribunal Federal no processo Rext 189.960-3/SP.

Filiado à





56.1 – Para agências/empresas com até 30 funcionários em 01/04/2012

#### TABELA DE DESCONTO DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL – INTEGRAL

<b>FAIXAS SALARIAIS PARA QUEM GANHA</b>	<b>DESCONTO SOBRE O SALÁRIO DE ABRIL/2012 CORRIGIDO</b>
Até R\$ 2.500,00	<b>6,50 %</b>
De R\$ 2.500,01 a R\$ 5.000,00	<b>6,00 %</b>
De R\$ 5.000,01 a R\$ 10.000,00	<b>5,50 %</b>
Acima de R\$ 10.000,00	<b>Valor fixo de R\$ 500,00</b>

56.2 – Para agências/empresas com mais de 30 funcionários em 01/04/2012

#### TABELA DE DESCONTO DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL – INTEGRAL

<b>FAIXAS SALARIAIS PARA QUEM GANHA</b>	<b>DESCONTO SOBRE O SALÁRIO DE ABRIL/2012 CORRIGIDO</b>
Até R\$ 2.500,00	<b>8,50 %</b>
De R\$ 2.500,01 a R\$ 5.000,00	<b>7,00 %</b>
De R\$ 5.000,01 a R\$ 10.000,00	<b>5,90 %</b>
Acima de R\$ 10.000,00	<b>Valor fixo de R\$ 500,00</b>

56.3 – Limites dos descontos

Fica estabelecido o limite de R\$ 500,00 para o desconto da Contribuição Assistencial que tratam os itens 56.1 e 56.2 acima para todos os empregados e faixas, independentemente do número de empregados na agência/empresa.

57 – Contribuição assistencial proporcional – empregados

(a) Fica instituída contribuição assistencial proporcional para os funcionários admitidos entre 01/04/2011 e 31/03/2012, e que continuam trabalhando para a mesma empresa em 01/04/2012, de conformidade com as tabelas abaixo.

(b) Para os empregados que ganham exclusivamente comissões ou que recebem remuneração mista, admitidos entre 01/04/2011 e 31/03/2012, e que continuam trabalhando para a mesma empresa em 01/04/2012, a contribuição assistencial também será proporcional, devendo ser observados também os percentuais estabelecidos nas tabelas abaixo:

Filiado à



57.1 – Para agências/empresas com até 30 funcionários em 01/04/2012

**TABELA DO DESCONTO PROPORCIONAL DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

MÊS DE ADMISSÃO	Até R\$ 2.500,00		De R\$ 2.500,01 a R\$ 5.000,00		De R\$ 5.000,01 a R\$ 10.000,00		Acima de R\$ 10.000,00
	% Desconto	Limite	% Desconto	Limite	% Desconto	Limite	
Mês	% Desconto	Limite	% Desconto	Limite	% Desconto	Limite	Limite
Abril/11	6,50	500,00	6,00	500,00	5,50	500,00	500,00
Mai/11	5,94	451,00	5,50	451,00	5,06	451,00	451,00
Junho/11	5,40	410,00	5,00	410,00	4,60	410,00	410,00
Julho/11	4,86	369,00	4,50	369,00	4,14	369,00	369,00
Agosto/11	4,32	328,00	4,00	328,00	3,68	328,00	328,00
Setembro/11	3,78	287,00	3,50	287,00	3,22	287,00	287,00
Outubro/11	3,24	246,00	3,00	246,00	2,76	246,00	246,00
Novembro/11	2,70	205,00	2,50	205,00	2,30	205,00	205,00
Dezembro/11	2,16	164,00	2,00	164,00	1,84	164,00	164,00
Janeiro/12	1,62	123,00	1,50	123,00	1,38	123,00	123,00
Fevereiro/12	1,08	82,00	1,00	82,00	0,92	82,00	82,00
Março/12	0,54	41,00	0,50	41,00	0,46	41,00	41,00

57.2 – Para agências/empresas com mais de 30 funcionários em 01/04/2012

**TABELA DO DESCONTO PROPORCIONAL DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

ADMISSÃO	Até R\$ 2.500,00		De R\$ 2.500,01 a R\$ 5.000,00		De R\$ 5.000,01 a R\$ 10.000,00		Acima de R\$ 10.000,00
	% Desconto	Limite	% Desconto	Limite	% Desconto	Limite	
Mês	% Desconto	Limite	% Desconto	Limite	% Desconto	Limite	Limite
Abril/11	8,50	500,00	7,00	500,00	5,90	500,00	500,00
Mai/11	7,70	451,00	6,38	451,00	5,39	451,00	451,00
Junho/11	7,00	410,00	5,80	410,00	4,90	410,00	410,00
Julho/11	6,30	369,00	5,22	369,00	4,41	369,00	369,00
Agosto/11	5,60	328,00	4,64	328,00	3,92	328,00	328,00
Setembro/11	4,90	287,00	4,06	287,00	3,43	287,00	287,00
Outubro/11	4,20	246,00	3,48	246,00	2,94	246,00	246,00
Novembro/11	3,50	205,00	2,90	205,00	2,45	205,00	205,00
Dezembro/11	2,80	164,00	2,32	164,00	1,96	164,00	164,00
Janeiro/12	2,10	123,00	1,74	123,00	1,47	123,00	123,00
Fevereiro/12	1,40	82,00	1,16	82,00	0,98	82,00	82,00
Março/12	0,70	41,00	0,58	41,00	0,49	41,00	41,00

Filiado à



### 57.3 – Limites dos descontos

Ficam estabelecidos os limites para desconto da Contribuição Assistencial que trata os itens 57.1 e 57.2 conforme tabelas acima para todos os empregados, obedecendo-se sempre o limite máximo de R\$ 500,00, independentemente do número de empregados na agência/empresa.

### 58 – Recolhimento da Contribuição Assistencial – empregados

O recolhimento da contribuição assistencial prevista nas cláusulas acima deverá ser feito até o dia 14/05/2012, ressalvado o disposto na letra “b” desta cláusula.

(a) – Os recolhimentos devem ser feitos no Banco do Brasil, em guias próprias, fornecidas pelo Sindicato dos Publicitários ou diretamente na sua Sede, conforme boletos bancários anexos.

(b) – Para as empresas que concederem o reajuste salarial e a participação em resultados em folha complementar até 15/05/2012, ou, excepcionalmente, na folha salarial de maio/2012, nos termos das cláusulas 2ª a 4ª desta Convenção Coletiva, o recolhimento da contribuição assistencial dos empregados deverá ser feito até o dia 15/06/2012, sem qualquer acréscimo ou penalidade. Em qualquer dessas hipóteses, a relação dos empregados contribuintes e a cópia do boleto de pagamento referidas na letra “a” da cláusula 56ª deverão ser enviados ao Sindicato dos Publicitários até o dia 29/06/2012

### 59 – Contribuição Assistencial Patronal

(a) – As empresas, filiadas ou não, deverão recolher ao Sindicato das Agências de Propaganda do Estado de São Paulo, uma contribuição assistencial, aprovada em Assembléia Geral Extraordinária, realizada em 12 de abril de 2012, ficando estabelecido um valor mínimo de R\$ 120,00 (cento e vinte reais) caso a agência tenha de 0 a 6 empregados, R\$ 20,00 (vinte reais) por empregado caso a agência tenha de 07 a 117 empregados e o valor máximo de R\$ 2.360,00 (dois mil, trezentos e sessenta reais) caso a agência tenha 118 empregados ou mais.

(b) – A contribuição assistencial deverá ser recolhida até o dia 30/05/2012, junto ao Banco do Brasil, por meio de boleto próprio, a ser fornecido pelo Sindicato Patronal.

### 60 – 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 profissional e econômica.

### 61 – Comissão de estudos de cláusulas novas

Formação de Comissão Paritária dos Sindicatos Patronal e Profissional para estudo e análise de cláusulas novas, com o objetivo de aprimorar as relações entre capital e trabalho.

Filiado à



62 – Vigência

A presente Convenção Coletiva terá vigência de 1º de abril de 2012 a 31 de março de 2013.

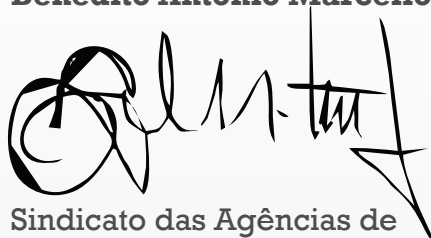
**São Paulo, 19 de abril de 2012.**



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  
**Geraldo Martins de Brito / Presidente**



**João Carlos Corsini Gambôa**  
OAB/SP 74.083

Filiado à

**fenapro**  
FEDERAÇÃO NACIONAL DAS  
AGÊNCIAS DE PROPAGANDA

**Sinapro**  
SÃO PAULO