

## CONVENÇÃO COLETIVA 2014/2015

**SINDICATO DOS PUBLICITÁRIOS, AGENCIADORES DE PROPAGANDA E TRABALHADORES EM EMPRESAS DE PROPAGANDA DO ESTADO DE SÃO PAULO**, com sede em São Paulo – S/P, na Rua Apeninos, nº 1.025, Paraíso, CEP: 04104-020, inscrito no CNPJ sob o nº 60.976.883/0001-00, com Registro Sindical nº46000.01.2960/99, de outro lado, o **SINDICATO DAS EMPRESAS DE REPRESENTANTES DE VEÍCULOS DE COMUNICAÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO-SERVESP**, com sede em São Paulo-SP, na Rua Barão de Itapetininga, nº 88, sala 319, Centro, CEP: 01042-900, inscrito no CNPJ sob o nº 60.047.479/0001-43, com Registro Sindical nº 24000.001919/1990-17, por seus presidentes que esta subscrevem, 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 expostas:

### **01- ABRANGÊNCIA**

O Sindicato dos Publicitários, dos Agenciadores de Propaganda e dos Trabalhadores em Empresas de Propaganda do Estado de São Paulo, informa que a abrangência de sua representação é Estadual, alcançando todos os empregados que trabalham em Empresas Representantes de Veículos de Comunicação, enquanto o Sindicato Patronal representa no Estado de São Paulo, todas as Empresas de Representantes de Veículos de Comunicação que operam em sua base territorial.

### **02 - REAJUSTE SALARIAL**

Aos empregados que tenham sido admitidos antes de 30/04/2013 e cujos contratos continuem vigendo em 01/05/2014, fica assegurado um reajuste salarial de 7,50% (sete e meio por cento).

- a) O percentual acima deve ser aplicado a partir de 01/05/2014, sobre os salários vigentes em 01/05/2013, podendo ser compensados quaisquer reajustes, antecipações e aumentos concedidos entre 01/05/2013 a 30/04/2014, 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 da tabela abaixo - deve ser feito com base nos salários vigentes em 01/05/2013;

### 03 – REAJUSTE SALARIAL PROPORCIONAL – ADMITIDOS APÓS A DATA BASE

Para os empregados admitidos entre 01/05/2013 e 30/04/2014, e cujos contratos continuem vigendo em 01/05/2014, 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 tabela abaixo:

MES DE ADMISSAO	REAJUSTE	FATOR MULTIPLICADOR
Maio/13	7,50%	1.0750
Junho/13	6,87%	1.0687
Julho/13	6,25%	1.0625
Agosto/13	5,62%	1.0562
Setembro/13	5,00%	1.0500
Outubro/13	4,37%	1.0437
Novembro/13	3,75%	1.0375
Dezembro/13	3,12%	1.0312
Janeiro/14	2,50%	1.0250
Fevereiro/14	1,87%	1.0187
Março/14	1,25%	1.0125
Abril/14	0,62%	1.0062

### 04 - PISO SALARIAL

Aos empregados abrangidos pela Convenção Coletiva, fica assegurado a partir de 1º de maio de 2014, um piso salarial mensal, conforme abaixo:

- a) de **R\$ 742,00** para os empregados Mensageiros e Faxineiros (as);
- b) de **R\$ 868,00** para os demais empregados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os referidos pisos, serão à época própria, corrigidos de conformidade com os reajustes gerais e espontâneos, concedidos a outras funções, seja mediante percentual único ou pelos reajustes de lei.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Fica assegurado aos empregados, cuja jornada não ultrapasse 4 (quatro) horas diárias, um piso mínimo de R\$ 587,00 (quinhentos e oitenta e sete reais).

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Conforme Lei nº 8.716/93, aos trabalhadores que recebem remuneração variável, fixada por comissões, será garantida uma remuneração mensal nunca inferior ao salário mínimo.

#### **05- DIFERENÇAS SALARIAIS**

Caso a folha de pagamento esteja fechada, as eventuais diferenças salariais resultantes da aplicação do reajuste, deverão ser pagas em folha de pagamento suplementar até o dia 09 de junho de 2014, e o recolhimento da parcela da contribuição assistencial até 1º de julho de 2014;

#### **06 - ANTECIPAÇÃO SALARIAL**

O Sindicato das Empresas Representantes de Veículos de Comunicação do Estado de São Paulo, recomenda às empresas que concedam até outubro/2014, a título de antecipação salarial, 50% (cinquenta por cento) do valor do IGPM/FGV acumulado no período de maio/2014 a setembro/2014.

#### **07 - PAGAMENTO DO REAJUSTE SALARIAL PARA DEMITIDOS**

Os empregados desligados a partir de maio/2014, cujos contratos de trabalho tenham sido celebrados antes daquela data, farão jus ao pagamento proporcional do reajuste salarial estabelecido na cláusula 2ª, conforme tenham sido admitidos antes ou depois de 01/05/2013, respectivamente, inclusive para efeito de verbas rescisórias. Igual procedimento deve ser adotado para os empregados cujo aviso prévio, mesmo indenizado, tenha se projetado para maio/2014 em diante.

#### **08 - AVISO PRÉVIO**

Nos casos de rescisão do 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, além do prazo legal, de aviso prévio 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 2 ( duas ) horas diárias, previstas no artigo 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 a sua atividade profissional durante o 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 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 legislação.

#### **09 - AVISO PRÉVIO ESPECIAL**

**a)** Aos empregados que contarem com 45 (quarenta e cinco) anos de idade completos, ou mais será assegurado um aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias, em caso de rescisão contratual sem justa causa por parte do empregador, independentemente da vantagem concedida na letra “b” da cláusula anterior e seu parágrafo único.

**b)** Aos empregados com mais de 10 (dez) anos de trabalho contínuos na mesma empresa e, concomitantemente, com mais de 40 (quarenta) anos de idade, fica assegurado um aviso-prévio de 60 (sessenta) dias, em caso de rescisão sem justa causa por parte do empregador, independentemente da vantagem concedida na letra “b” da cláusula anterior e seu parágrafo único.

**c)** Em se tratando de aviso-prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 dias, recebendo em pecúnia os dias restantes.

#### **10 - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As horas extraordinárias serão remuneradas, sempre em dinheiro, com adicional de 75% (setenta e cinco por cento) calculado sobre o valor da hora normal.

#### **11 - ESTABILIDADE POR ACIDENTE DE TRABALHO**

**a)** O segurado empregado que sofreu acidente do trabalho tem garantia, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente da percepção de auxílio acidentário, de conformidade com a Lei 8.213/91, de 24/06/91, artigo 118.

**b)** Fica estabelecida uma estabilidade provisória de 60 dias, a contar do término do período de 12 meses previsto em lei.

#### **12 – SUBSTITUTO**

Admitido um empregado para função de outro dispensado sem justa causa, será garantido àquele, salário igual ao empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

#### **13 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

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

#### **14 - SERVIÇO MILITAR**

Estabilidade ao empregado em idade de prestação de serviço militar, a contar da data do seu alistamento até 30 ( trinta ) dias após a baixa.

## **15 - ASSISTÊNCIA MÉDICA AOS DESEMPREGADOS**

Ao empregado que for dispensado sem justa causa, por aviso prévio indenizado, fica assegurado, 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 (trinta) dias após a data do desligamento.

### **Parágrafo Único:**

As empresas que oferecem Convênio Médico para seus empregados, quando este vier a se aposentar, pedir demissão ou ser demitido sem justa causa, deverá informá-lo, por escrito, que poderá continuar usufruindo do plano ou seguro-saúde coletivo pago pela empresa, com fulcro na Lei nº 9. 656, de 3/6/98, fornecendo a ele cópia do contrato e todos os demais documentos necessários, no ato do desligamento.

## **16 - 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 casos de substituição previstos na presente Convenção Coletiva.

## **17 - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

Todas as empresas ficam obrigadas a fornecer 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 o recolhimento do FGTS.

## **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 Empresas de Representantes de Veículos de Comunicação 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 celebrados com a assistência do Sindicato dos Publicitários;
- b)** Os dias 24, 25 e 31 de Dezembro de 2014 e 1º de Janeiro de 2015, não poderão constar dos acordos, pois não são dias compensáveis.

## **21 - QUADRO DE AVISO**

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

## **22-RECOLHIMENTO DE MENSALIDADES/ANUIDADES DE SÓCIOS**

A empresa que autorizada pelo empregado a proceder o desconto das mensalidades/anuidades, deixar de recolhê-las ao Sindicato dos Publicitários até o 5º (quinto) dia útil 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 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 5º dia útil, a empresa pagará, também, uma multa de 10% (dez por cento) 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 o 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 vigentes, à época do falecimento, cujo pagamento será efetuado concomitantemente com os seus haveres legais.

## **25 - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

Estabilidade provisória à empregada gestante, desde o início da gravidez até 90 (noventa) dias após o término da licença maternidade.

Parágrafo Único: Estarão excluídos da contagem de estabilidade de que trata a referida cláusula, o período de férias gozadas após o retorno da licença, bem como o período do aviso prévio indenizado ou trabalhado.

## **26 - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

Garantia de emprego e salário aos empregados que estejam a menos de dois anos da aposentadoria nos seus prazos mínimos e máximos, sendo que, adquirido o direito, cessa a estabilidade.

## **27 - ABONO POR APOSENTADORIA**

Aos empregados com 5 (cinco) anos ou mais de trabalhos contínuos na mesma empresa, quando dela vierem a se desligar definitivamente por motivo de aposentadoria, será pago um abono equivalente ao 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 - CONVÊNIO MÉDICO**

Fica estipulado que, durante a vigência de convênios médicos, quando houver, 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 médico não será obrigada a realizar a substituição.

## **30 - 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 dois dias úteis no decorrer 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 úteis, em virtude de casamento.
- e)** 5 dias por ano no caso de problema de saúde com filho menor de 14 anos, devidamente comprovado.

## **31 - FORMA DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS/RECEBIMENTO DO PIS**

**a)** As empresas que não efetuarem o pagamento de salários e vales em moeda corrente, 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, excluindo-se os horários de refeições.

**b)** As empresas, por ocasião da entrega da RAIS, indicarão o banco e a respectiva agência para pagamento do PIS aos seus empregados. Quando para o recebimento, tanto do item "a" e "b", for necessário a ausência do empregado, durante o expediente normal de trabalho, esta não será considerada para efeito de desconto do DSR, feriado, férias e 13º salário, excluindo-se os horários de refeição para esses recebimentos.

### **32 - MULTA POR NÃO CUMPRIMENTO DO ACORDO**

Multa de 1 (um) salário nominal, por empregado em caso de não cumprimento 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.

### **33 - 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 demissão imotivada.

### **34 - COMISSIONISTAS**

Para os empregados que recebem salário fixo mais comissões, ou simplesmente comissões, as verbas rescisórias e as férias 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 ser os respectivos valores corrigidos, mês a mês, de acordo com a mesma variação do IGPM-FGV acumulado. 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.

### **35 - COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO POLÍTICA**

Formação de Comissão de Representação Política do Setor, formada por representantes dos Sindicatos Patronal 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 40 dias o Sindicato das Empresas de Representantes de Veículos de Comunicação e o dos Publicitários deverão elaborar a regulamentação dessa cláusula.

### **36 - BÔNUS**

Distribuição de bônus aos empregados na base de 50% ( cinquenta por cento ) do índice do benefício conquistado pela redução do ISS.

### **37 - PREENCHIMENTO DE VAGAS**

Recomenda-se às empresas darem preferência ao remanejamento interno de seus empregados em atividade para preenchimento de vagas de níveis hierárquicos superiores; Recomenda-se às empresas utilizarem prioritariamente a Bolsa de Empregos do Sindicato dos Publicitários.

### **38 - CONTATO COM A EMPRESA**

O Dirigente Sindical no exercício de sua função, desejando manter contato com a empresa de sua base territorial, terá garantido atendimento da área específica, desde que previamente marcado.



### **39 - ESTAGIÁRIOS**

Aos estagiários será garantida uma bolsa de estudos equivalente a um salário mínimo mensal, observados os requisitos da Lei 11.788/08.

**Parágrafo Único:** Os estagiários farão jus ao recebimento do Vale-Transporte conforme legislação e ao Vale-Refeição determinado na cláusula 53ª da presente Convenção Coletiva.

As empresas assegurarão aos seus empregados a realização de estágio na empresa, desde que compatível com a formação escolar e profissional do empregado e as atividades da empresa.

### **40 - REEMBOLSO DE DESPESAS**

As empresas reembolsarão gastos efetuados com condução aos empregados cujas funções são de trabalhos internos, quando os obrigarem a dispender recursos pecuniários, com transportes em trabalhos externos, a serviço do empregador.

### **41 - FORMULÁRIOS SOBRE A PREVIDÊNCIA**

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

### **42 - ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO**

Fica estipulado o prazo de 05 (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.

### **43 - LICENÇA ADOTANTE**

Conforme Lei 10.421, de 15 de abril de 2002, extensão à mãe adotiva o direito à licença maternidade e ao salário maternidade, alterando a CLT, em seu artigo 392, para 392-A, conforme segue:

- (a)** – No caso de adoção ou guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade, o período de licença remunerada 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 remunerada 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 remunerada será de 30 (trinta) dias;
- (d)** – A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

### **44 - CONDUÇÃO E REFEIÇÃO GRATUITAS**

Aos empregados cuja jornada de trabalho extraordinário terminar após as 22:00 horas, serão fornecidas refeição e condução para retorno às suas casas, gratuitamente.

#### **45 - MARCAÇÃO DE PONTO**

Ficam as empresas obrigadas a manter após as 18:00 horas, o registro de ponto ou qualquer outro meio utilizado para tanto, nos dias em que os empregados permanecerem trabalhando após esse horário.

#### **46 - MARCAÇÃO DE PONTO - HORÁRIO DE TRABALHO**

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 do ponto no início e no término do referido intervalo, desde que conceda o período normal de descanso ou de refeição diária, de conformidade com a PORTARIA nº 3.082 de 11/04/84.

#### **47 - PROMOÇÃO**

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

#### **48 - FÉRIAS**

O empregado poderá optar pelo recebimento da primeira parcela do 13º salário previsto em Lei, no prazo de 48 horas após o recebimento da comunicação das férias, que deverá ser feita com antecedência mínima de 30 dias do início das mesmas:

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, esses dias não serão computados como férias, sendo portanto, excluídos da contagem dos dias de férias regulamentares. Os dias que estiverem assim abrangidos, serão considerados 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 considerados como descanso remunerado. As férias serão pagas com base nos dias efetivamente contados;

##### **d) Férias Individuais**

Aplica-se o mesmo procedimento dos itens “b” e “c” acima, em caso de férias individuais, salvo se o pedido de férias, por escrito, for feito pelo empregado;

e) Será viabilizada, dentro do possível, atendendo às necessidades das empresas, 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.

#### **49 - CARNAVAL**

No carnaval, a segunda, terça e ½ dia da quarta-feira, não serão trabalhados e nem compensados, sendo considerados como descanso remunerado.

## **50 - 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, inclusive no caso de acompanhamento dos filhos menores de 14 anos.

## **51 - ESTABILIDADE POR DOENÇA**

Estabilidade provisória no emprego, ao empregado afastado por auxílio doença, pelo prazo de 30 (trinta) dias após alta médica.

## **52 - LICENÇA-PATERNIDADE**

De acordo com o art. 7º, inc. XIX, da Constituição Federal, combinado com o art. 10, parágrafo primeiro, 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.

## **53 - VALE-REFEIÇÃO**

Para os empregados serão fornecidos vale-refeição, na mesma proporção dos dias úteis trabalhados em cada mês, no valor mínimo diário de R\$ 16,00 (dezesesseis reais). Estão desobrigados de conceder vale-refeição as empresas que possuem cozinha própria com o fornecimento diário de almoço, gratuitamente, a seus empregados bem como as que fornecem cesta básica de pelo menos 70% (setenta por cento) do valor total dos vale-refeição concedidos nesta cláusula.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas que mantenham convênios com bares, restaurantes e outros similares para fornecimento de refeições, deverão fazê-lo gratuitamente, no mesmo valor do Vale Refeição de R\$ 16,00 (dezesesseis reais).

**Parágrafo Segundo:** Mediante prévia manifestação por escrito o empregado poderá optar por receber Vale Alimentação ou cesta básica, em valor mensal equivalente a 70% do valor total recebido a título de Vale Refeição.

## **54 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

Considerando a decisão do Supremo Tribunal Federal, no processo Rext 189.960-3/SP, a empresa fica obrigada a descontar, em folha de pagamento, dos seus empregados, associados ou não, que tenham sido admitidos antes de 30/04/2013 e que continuam trabalhando em 01/05/2014, a título de contribuição, o percentual total de 6,00% (seis por cento) sobre os salários já reajustados, limitado o valor da contribuição a um teto de R\$ 300,00 (trezentos reais).

**Parágrafo Primeiro:** As partes estabelecem que a contribuição assistencial dos empregados que ganham exclusivamente comissões, admitidos antes de 30/04/2013 e cujos contratos continuem vigendo em 01/05/2014, deve ser calculada com base na média das comissões auferidas nos seis meses anteriores ao desconto, sendo a contribuição limitada a um teto de R\$ 300,00 (trezentos reais).

**Parágrafo Segundo:** Para os empregados que recebem remuneração mista, admitidos no mesmo período, a contribuição assistencial deve incidir sobre a soma da parte fixa e média das comissões auferidas nos seis meses anteriores ao desconto, limitada a um teto de R\$ 300,00 (trezentos reais).

## **55 – RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

a) O recolhimento da contribuição assistencial prevista na cláusula anterior deverá ser efetuado até 01 de julho de 2014.

Os recolhimentos acima devem ser feitos no Banco do Brasil, em guias próprias, fornecidas pelo Sindicato dos Publicitários ou diretamente na sua Sede. A empresa que, tendo descontado, não recolher a referida contribuição no prazo estabelecido, ficará sujeita a uma multa de 10% (dez por cento) do montante recolhido, além de correção monetária integral, com base na variação do índice da poupança, devendo o recolhimento da multa e da contribuição ser efetuado diretamente ao Sindicato dos Publicitários.

## **56- CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL**

As empresas, associadas ou não, devem recolher ao Sindicato das Empresas Representantes de Veículos de Comunicação uma contribuição para custeio do sistema Confederativo de Representação Sindical, nos termos do inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal, segundo o seguinte critério:

**a)** valor equivalente a 70% (setenta por cento) de sua mensalidade integral do mês de junho/2013 para as empresas associadas e o valor de R\$ 165,00 (cento e sessenta e cinco reais) para as empresas não associadas.

**b)** A Contribuição Confederativa deverá ser recolhida até o dia 01 de julho de 2014, diretamente no Sindicato das Empresas de Representantes de Veículos de Comunicação do Estado de São Paulo. O recolhimento após essa data será acrescido de uma multa de 10% (dez por cento).

## **57 – COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Renovação da presente cláusula durante a vigência da convenção coletiva, 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.

## **58 – CENTRO PROFISSIONALIZANTE DOS PUBLICITÁRIOS**

As empresas, mediante acordo com a entidade sindical poderão autorizar seus empregados a participarem de cursos profissionalizantes ministrados pelo Centro Profissionalizante do Sindicato dos Publicitários durante o horário normal de trabalho, sem prejuízo de sua remuneração.

## **59 - VIGÊNCIA**

A vigência do presente acordo será de 1º de maio de 2.014 a 30 de abril de 2.015.

São Paulo, 14 de maio de 2014.

Sindicato dos Publicitários,  
Dos Agenciadores de Propaganda  
e dos Trabalhadores em Empresas  
de Propaganda do Estado de São Paulo  
**Benedito Antônio Marcello/ Presidente**  
**RG Nº 4.561.131-SSP/SP**  
**CPF Nº 223.284.678-49**

Sindicato das Empresas de  
Representantes de Veículos  
de Comunicação do Estado  
de São Paulo  
**Rui Fernando Pozzi Ribas/ Presidente**  
**RG Nº 6.242.530-SSP/SP**  
**CPF Nº 523.915.748-00**