

## **CONVENÇÃO COLETIVA – 2010/2011**

Pelo presente instrumento particular, de um lado, o **SINDICATO DOS PUBLICITÁRIOS, 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, por seu diretor Presidente, Benedito Antonio Marcello, brasileiro, casado, publicitário, portador de identidade RG nº 4.561.136 e CPF nº 223.284.678-49, e, de outro lado, o **SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS EDITORAS DE LISTAS E GUIAS INFORMATIVOS – SINDILISTAS**, por seu diretor Presidente Luis Roberto Coradin, brasileiro, casado, administrador, portador da cédula de identidade RG nº 6.346.772 – SSP/SP e CPF nº 656.677.198-00, com sede em São Paulo - SP, na Rua Luiz Coelho, nº 320, conj. 82, Bela Vista, CEP: 01309-000, inscrito no CNPJ sob o nº 02.533.101/0001-53, têm entre si certo e ajustado a presente Convenção Coletiva de Trabalho, mediante as seguintes cláusulas e condições, que reciprocamente aceitam e outorgam, conforme artigo 611 § 1º da CLT, a saber:

### **1 – ABRANGÊNCIA**

Abrangência da presente Convenção Coletiva é de todos os empregados que trabalham, nas empresas Editoras de Listas e Guias Informativos no Estado de São Paulo, incluindo aqueles empregados vinculados às Fundações/Associações sem fins lucrativos, que tenham como atividade preponderante veiculação, criação, agenciamento, bem como o disposto no Decreto-Lei nº 4.680 de 18 de junho de 1965 e Decreto-Lei nº 57.690 de 1º de fevereiro de 1966.

### **2- REAJUSTE SALARIAL**

Aos empregados que tenham sido admitidos antes de 31/03/2009 e cujos contratos continuem vigendo em 01/04/2010 fica assegurado um reajuste salarial de 5,50% (cinco inteiros e cinquenta centésimos por cento) para todas as faixas salariais.

Parágrafo Primeiro: Aos empregados que percebam remuneração mista, inclusive agenciador de publicidade, representante de vendas, consultor de mídia e similares que percebam remuneração mista (fixo + variável) e que tenham sido admitidos antes de 31/03/2009 e cujos contratos continuem vigendo em 1º/04/2010, fica assegurado um reajuste salarial de 5,50 % (cinco inteiros e cinquenta centésimos por cento) sobre a parte fixa da remuneração.

### **3 – REAJUSTE SALARIAL PROPORCIONAL – ADMITIDOS ENTRE 01/04/2009 e 31/03/2010**

Para os empregados admitidos entre 01/04/2009 e 31/03/2010, e cujos contratos continuem vigendo em 01/04/2010, fica assegurado o reajuste salarial que será proporcional, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze dias), conforme tabela abaixo:

<b>Mês de Admissão</b>	<b>REAJUSTE</b>	<b>FATOR MULTIPLICADOR</b>
Abril/09	5,50 %	1.0550
Maio/09	5,05 %	1.0505
Junho/09	4,59 %	1.0459
Julho/09	4,13 %	1.0413
Agosto/09	3,67 %	1.0367
Setembro/09	3,21 %	1.0321
Outubro/09	2,75 %	1.0275
Novembro/09	2,30 %	1.0230
Dezembro/09	1,84 %	1.0184
Janeiro/10	1,38 %	1.0138
Fevereiro/10	0,92 %	1.0092
Março/10	0,46 %	1.0046

Os percentuais constantes da tabela acima devem ser aplicados a partir de 01/04/2010 sobre os salários vigentes em 01/04/2009, podendo ser compensados quaisquer reajustes, antecipações e aumentos concedidos entre 01/04/2009 e 31/03/2010, salvo os decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção, mérito e equiparação salarial determinada por sentença judicial transitada em julgado;

#### **4 – PISO SALARIAL**

Fica estabelecido o piso salarial de R\$ 675,00 (seiscentos e setenta e cinco reais), a partir de 01/04/2010, para as empresas com até 50 empregados e de R\$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais) para as empresas com mais de 50 empregados. O piso salarial fixado nesta cláusula não se aplica para os comissionistas e empregados que percebam remuneração mista.

**Parágrafo Primeiro:** 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.

#### **5 – 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)** – No caso de regulamentação do aviso prévio de conformidade com o previsto na Constituição Federal, a vantagem maior se incorpora à presente Convenção Coletiva

**(g)** – Na hipótese de dispensa do trabalho, pelo empregador, do aviso prévio o prazo para pagamento dos haveres legais será de 10 (dez) dias a contar do último dia de trabalho;

**(h)** – 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.

## **6 – AVISO PRÉVIO ESPECIAL**

Aos empregados que contarem com 45 (quarenta e cinco) anos de idade completos, ou mais, e cumulativamente com 3 (três) anos ou mais de serviços prestados para a mesma empresa, será assegurado um aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias, em caso de rescisão contratual sem justa causa por parte do empregador.

**Parágrafo primeiro** – Em caso de falecimento, referida cláusula estende-se ao beneficiário.

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

**Parágrafo terceiro** – No caso de regulamentação do aviso prévio de conformidade com o previsto na Constituição Federal, a vantagem maior se incorpora à Convenção Coletiva.

## **7 – HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

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

## **8 – ESTABILIDADE POR ACIDENTE DO TRABALHO**

Estabilidade ao empregado vitimado por acidente de trabalho ou doença profissional ocupacional, por prazo igual ao afastamento, até 60 (sessenta) dias após a alta e sem prejuízo das garantias legais previstas no artigo 118 da Lei n.º 8213/91.

## **9 – 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.

## **10 – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Enquanto perdurar a substituição, se superior a 30 (trinta) dias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

## **11 – SERVIÇO MILITAR**

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

## **12 – ASSISTÊNCIA MÉDICA AOS DESEMPREGADOS**

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

## **13 – REGISTRO DE FUNÇÃO**

A empresa 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.

Parágrafo Único – A empresa deverá anotar anualmente na CTPS do empregado, a parcela paga a título de contribuição sindical, bem como a entidade a que contribui para verificação de categoria especial ou específica.

## **14 – 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.

## **15 – 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.

## **16 – 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.

## **17 – BOLSA DE EMPREGO**

O Sindicato Patronal recomenda às suas associadas que se utilizem da Bolsa de Empregos do Sindicato dos Publicitários, para oferecer cargos disponíveis e contratar empregados.

## **18 – 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.

## **19 – 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.

## **20 – RECOLHIMENTO DE MENSALIDADES/ANUIDADES DE SÓCIOS**

A empresa que autorizada pelo empregado a proceder o desconto das mensalidades/anuidades de sócios deixar de recolhê-las ao Sindicato dos Publicitários até o 15º (décimo 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.

## **21 – ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS E 13º SALÁRIO**

Se a empresa 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.

## **22 – 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.

## **23 – ESTABILIDADE DA GESTANTE**

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

**Parágrafo Primeiro** – 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.

**Parágrafo Segundo** – A empregada gestante que sofrer aborto natural antes da licença-maternidade usufruirá de uma licença remunerada de no mínimo 30 (trinta) dias.

## **24 – ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

Ao empregado que comprovadamente estiver a menos de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria, e 4 (quatro) anos de trabalho contínuo na mesma empresa, em seus prazos mínimos ou máximos, fica assegurado o reembolso das contribuições previdenciárias que vier a recolher como desempregado, pelo período de até 24 (vinte e quatro) meses, e desde que tenha sido demitido sem justa causa. Tais contribuições serão calculadas com base na maior remuneração mensal percebida pelo trabalhador nos últimos doze meses. O reembolso será efetuado mediante apresentação de cópia do comprovante do recolhimento. Perderá o direito ao reembolso o empregado que assumir outro emprego ou passar a exercer qualquer atividade econômica.

## **25 – ABONO POR APOSENTADORIA**

Aos empregados com 4 (quatro) anos ou mais de trabalhos contínuos, dedicados à mesma empresa, quando dela vier a se desligar definitivamente por motivo de aposentadoria, será pago um abono equivalente a seu último salário.

## **26 – 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.

## **27 – FORMULÁRIOS SOBRE PREVIDÊNCIA**

A empresa deverá 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, abono de permanência, entregando-os ao empregado interessado no prazo de 5 (cinco) dias úteis, a contar do pedido.

## **28 – ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO**

Fica estipulado o prazo de 10 (dez) 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. Caso não seja efetuada a correção em trinta dias, incidirá também a multa prevista na cláusula 41 do presente acordo.

## **29 – 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.

## **30 – 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.

## **31 – MARCAÇÃO DO PONTO**

Recomenda-se às empresas 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 sétima desta Convenção.

## **32 – 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.

### **33 – PROMOÇÃO**

Toda promoção, após o transcurso de um período de carência de 60 (sessenta) dias, será acompanhada de um aumento salarial efetivo não compensável em reajustamento ou aumento posterior, registrado tal aumento e função na CTPS, observando o plano de cargos e salários da empresa.

### **34 – 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.

**(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.

### **35 – CARNAVAL**

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

### **36 – 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.



### **37 – 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;

(b) pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos desta convenção.

### **38- FESTAS DE FIM DE ANO**

Os dias 24, 25, 31 de dezembro e 1º de janeiro, esses dias não serão trabalhados e nem compensados.

### **39 – 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 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.

### **40 – FORMA DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS - RECEBIMENTO DO PIS**

Se 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.

### **41 – MULTA POR NÃO CUMPRIMENTO DO ACORDO**

Multa de 5% do salário nominal, por empregado, em caso de descumprimento pela empresa, de qualquer das cláusulas contidas no acordo coletivo, revertendo seu benefício em favor da parte prejudicada, excetuadas as cláusulas que já contém multa específica.

#### **42 – CRECHE**

Caso a empresa não possua 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 salário normativo, por mês e por filho até 3 anos de idade, mediante a comprovação dos valores pagos. Completados os 3 anos de idade, cessa o pagamento do auxílio.

#### **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, conforme alteração da 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;

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 – 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 edição e publicação de Listas Telefônicas e Guias Informativos, junto aos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, nas esferas Municipal, Estadual e Federal.

#### **45 – 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.

#### **46 – PREENCHIMENTO DE VAGAS**

**(a)** – Recomenda-se à empresa dar preferência ao remanejamento interno de seus empregados em atividade para preenchimento de vagas de níveis superiores;

(b) – Recomenda-se a empresa utilizar prioritariamente a Bolsa de Emprego do Sindicato dos Publicitários.

#### **47 – ESTAGIÁRIOS**

Aos estagiários será garantida uma bolsa de estudos equivalente a um salário mínimo mensal, observados os requisitos da Lei 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 de 30 horas semanais, será obrigatório o fornecimento de vale-refeição, observados os critérios constantes da cláusula 49ª.

#### **48 – CARTA REFERÊNCIA**

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

#### **49 – VALE-REFEIÇÃO**

A partir de 1º/04/2010, para os empregados que ganham até R\$ 3.130,00 (três mil, cento e trinta reais), serão fornecidos vales-refeição, na mesma proporção dos dias úteis trabalhados em cada mês, observadas as normas previstas na legislação do PAT, nos seguintes valores diários:

Empresas com até 50 empregados – R\$ 11,00 (onze reais)

Empresas com mais de 50 e até 450 empregados – R\$ 12,50 (doze reais e cinquenta centavos);

Empresas com mais de 450 empregados – R\$ 13,60 (treze reais e sessenta centavos)

**Parágrafo Primeiro** – Estão desobrigadas de conceder vale-refeição as empresas que forneçam diariamente, de forma gratuita, a seus empregados, almoço de qualidade adequada, bem como as empresas com até 50 empregados que forneçam cesta básica correspondente no valor de R\$ 205,00 (duzentos e cinco reais).

**Parágrafo Segundo** – As empresas que já fornecem cesta básica, cujos valores ultrapassam o valor mensal do vale-refeição, não serão obrigadas a fornecer vale-refeição.

**Parágrafo Terceiro** – As empresas com menos de 50 empregados que forneçam cesta básica em valor inferior a R\$ 205,00 (duzentos e cinco reais), bem como as empresas com mais de 50 empregados que forneçam cesta básica em valor inferior ao valor mensal do vale-refeição deverão pagar a respectiva diferença a título de vale-refeição.

**Parágrafo Quarto** – As empresas que já fornecem vale-refeição em valores diários superiores ao estabelecido na presente convenção, deverão mantê-los.

#### **50 – 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.

#### **51 – 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 31/03/2009 e que continuam trabalhando em 1º/04/2010, a título de contribuição, o percentual de 5% (cinco por cento) sobre os salários já reajustados limitado a R\$ 500,00 (quinhentos reais). O desconto deverá ser efetuado na folha de pagamento do mês de abril de 2010 .

**Parágrafo Primeiro:** As partes estabelecem que a contribuição assistencial dos empregados que ganham exclusivamente comissões, admitidos antes de 31/03/2009 e cujos contratos continuem vigendo em 1º/04/2010, deve ser calculada o percentual de 5% (cinco por cento) sobre a média das comissões auferidas nos seis meses anteriores ao desconto, sendo a contribuição limitada a um teto de R\$ 500,00 (quinhentos reais).

**Parágrafo Segundo:** Para os empregados que recebem remuneração mista, admitidos no mesmo período, a contribuição assistencial de 5% (cinco por cento) 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\$ 500,00 (quinhentos reais).

#### **52 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROPORCIONAL –**

Para os funcionários admitidos entre 1º/04/2009 e 31/03/2010, e que continuam trabalhando para a empresa em 01/04/2010, os descontos serão efetuados proporcionalmente ao número de meses trabalhados, conforme enquadramento na tabela abaixo:

<b>ADMISSÃO</b>	<b>PERCENTUAL</b>	<b>LIMITE</b>
Abril/09	5,00 %	R\$ 500,00
Maior/09	4,58 %	R\$ 458,00
Junho/09	4,17 %	R\$ 417,00
Julho/09	3,75 %	R\$ 375,00
Agosto/09	3,33 %	R\$ 333,00
Setembro/09	2,92 %	R\$ 292,00
Outubro/09	2,50 %	R\$ 250,00
Novembro/09	2,08 %	R\$ 208,00
Dezembro/09	1,67 %	R\$ 167,00
Janeiro/10	1,25 %	R\$ 125,00
Fevereiro/10	0,83 %	R\$ 83,00
Março/10	0,42 %	R\$ 42,00

### **53–RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL – EMPREGADOS**

O recolhimento da contribuição assistencial prevista nas cláusulas anteriores, deverá se feito até o dia 11 de maio de 2010.

- a) A empresa deve enviar as respectivas relações nominais diretamente ao Sindicato dos Publicitários constando os valores descontados.
- b) Na hipótese de desligamento após 01/04/2010, a contribuição deverá ser descontada, conforme as cláusulas anteriores.
- c) Os recolhimentos acima deverão ser feitos no Banco do Brasil, em guias próprias, fornecidas pelo Sindicato dos Publicitários ou diretamente na sua Sede.

Se a empresa descontar e não recolher a referida contribuição no prazo estabelecido, ficará sujeita a uma multa de 20% do montante não 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.

### **54 – COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

As empresas poderão constituir a Comissão de Conciliação Prévia, prevista no artigo 625-A, parágrafo único, da CLT, composta de forma paritária de representantes dos empregados e da empresa, e respectivos suplentes, devendo as partes aprovar as normas para o seu funcionamento.

### **55– CENTRO PROFISSIONALIZANTE DOS PUBLICITÁRIOS**

A empresa, mediante acordo com o Sindicato poderá 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.

### **56 – CONTATOS COM A EMPRESA**

O dirigente sindical no exercício de sua função, desejando manter contato com a empresa de sua base territorial, terá garantido o atendimento da área específica mediante acordo antecipado de datas.

### **57- BANCO DE HORAS**

Fica instituído o “Banco de Horas”, no qual as horas a crédito e as horas a débito do empregado poderão ser compensadas, nos termos do parágrafo 2º do artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho.

## **58–PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS**

As partes se comprometem a implementar a medida que trata da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, conforme previsto na Lei 10.101/2000, em 90 (noventa) dias, devendo neste prazo concluir os estudos, fixando critérios objetivos para sua apuração e sua forma de pagamento, sob pena de arcar com pagamento mínimo de PLR para cada empregado, nos seguintes valores:

- Empresas com até 50 empregados.....R\$ 180,00
- Empresas com mais de 50 empregados.....R\$ 360,00

## **59 – VIGÊNCIA**

A vigência do presente acordo será de 12 meses ou seja, 1º de abril de 2010 a 31 de março de 2011.

**São Paulo, 22 de abril de 2010.**

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 Nacional das Empresas  
Editoras de Listas e Guias  
Informativos – Sindilistas  
**Luis Ricardo Coradin/ Presidente**

**Mario José Silva Paz**  
OAB/SP 160.323

## **COMISSÃO NEGOCIADORA**

**Antonio Carlos Ferreira**

**Carlos Alberto de Almeida**

**Arthur Gonçalves Tavares Filho**

**Alberto Ricardo Mendes**

**Ana Selma Manso**