

## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2009/2010**

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR051521/2009

**SINDICATO DOS PUBLICITARIOS DO MUNICIPIO DO RJ**, CNPJ n. 34.052.803/0001-01, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). **CLEVERSON VALADAO RIDOLFI**, CPF n. 226.550.427-00;

E

**SINDICATO DAS AG DE PROP DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO**, CNPJ n. 27.157.841/0001-63, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). **GLAUCIO LUIZ SAMPAIO PEREIRA DA SILVA BINDER**, CPF n. 597.569.427-20;

celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de novembro de 2009 a 31 de outubro de 2010 e a data-base da categoria em 1º de novembro.

### **CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **AGÊNCIAS DE PROPAGANDA E PUBLICIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO E FUNCIONÁRIOS SINDICATO DOS PUBLICITÁRIOS DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO E SINDICATO DAS AGÊNCIAS DE PROPAGANDA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO**, com abrangência territorial em **Rio de Janeiro/RJ**.

### **Salários, Reajustes e Pagamento**

#### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Fica assegurado a todos os empregados que trabalham nas empresas de Publicidade e Propaganda, o piso salarial de R\$ 600,00 (seiscentos reais) para as funções Administrativas e de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais) para as funções Técnicas.

Como funções Técnicas ficam entendidas as específicas do setor de publicidade, ou seja, funções das áreas de Criação, Planejamento, Atendimento, Mídia, Estúdio e Produções (Gráfica, Eletrônica e Cinema), como descritas no Plano de Cargos e Funções de cada Empresa. Fica estabelecido que, para as atividades de Administração, no período de experiência, os salários serão fixados a critério do

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

Aos empregados das Agências de Propaganda e/ou Publicidade do Estado do Rio de Janeiro que tenham sido admitidos antes de 01/11/2008, cujos contratos continuem vigorando na vigência do presente acordo, fica assegurado um reajuste salarial conforme tabela a seguir:

| <b>FAIXAS SALARIAIS</b>           | <b>REAJUSTES</b> |
|-----------------------------------|------------------|
| Até R\$ 1.500,00                  | 6%               |
| De R\$ 1.500,01 até R\$ 3.000,00  | 5%               |
| De R\$ 3.000,01 até R\$ 10.000,00 | 4%               |

**Parágrafo 1º** - Os salários de valor acima de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) serão reajustados com a aplicação do percentual de 4% (quatro por cento) sobre R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

**Parágrafo 2º** - Os percentuais constantes da tabela acima devem ser aplicados a partir de 01/11/2009, sobre os salários vigentes em 01/11/2008, podendo ser compensados quaisquer reajustes, antecipações e aumentos concedidos entre 01/11/2008 e 31/10/2009, salvo os de promoção, equiparação salarial, término de aprendizagem, mérito, transferência (de cargo, função ou estabelecimento) e comissionamento.

**Parágrafo 3º** - Fica estabelecido o Reajuste Salarial Proporcional, para os funcionários admitidos entre 01/11/2008 e 31/10/2009, cujos contratos continuem vigorando na vigência do presente acordo:

| <b>MÊS<br/>DE<br/>ADMIS<br/>SÃO</b> | <b>Salários até R\$</b> |              | <b>De R\$ 1.500,01 até</b> |              | <b>De R\$ 3.000,01 até</b> |              |
|-------------------------------------|-------------------------|--------------|----------------------------|--------------|----------------------------|--------------|
|                                     | <b>REAJU<br/>STES</b>   | <b>FATOR</b> | <b>REAJU</b>               | <b>FATOR</b> | <b>REAJU</b>               | <b>FATOR</b> |
| Nov/08                              | 6,00%                   | 1,0600       | 5,00%                      | 1,0500       | 4,00%                      | 1,0400       |
| Dez/08                              | 5,50%                   | 1,0550       | 4,58%                      | 1,0458       | 3,67%                      | 1,0367       |
| Jan/09                              | 5,00%                   | 1,0500       | 4,17%                      | 1,0417       | 3,33%                      | 1,0333       |
| Fev/09                              | 4,50%                   | 1,0450       | 3,75%                      | 1,0375       | 3,00%                      | 1,0300       |
| Mar/09                              | 4,00%                   | 1,0400       | 3,33%                      | 1,0333       | 2,67%                      | 1,0267       |
| Abr/09                              | 3,50%                   | 1,0350       | 2,92%                      | 1,0292       | 2,33%                      | 1,0233       |

|        |       |        |       |        |       |        |
|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| Mai/09 | 3,00% | 1,0300 | 2,50% | 1,0250 | 2,00% | 1,0200 |
| Jun/09 | 2,50% | 1,0250 | 2,08% | 1,0208 | 1,67% | 1,0167 |
| Jul/09 | 2,00% | 1,0200 | 1,67% | 1,0167 | 1,33% | 1,0133 |
| Ago/09 | 1,50% | 1,0150 | 1,25% | 1,0125 | 1,00% | 1,0100 |
| Set/09 | 1,00% | 1,0100 | 0,83% | 1,0083 | 0,67% | 1,0067 |
| Out/09 | 0,50% | 1,0050 | 0,42% | 1,0042 | 0,33% | 1,0033 |

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

A todas as Agências de Propaganda será feita a recomendação de pagar os salários de seus empregados da seguinte forma:

**Parágrafo 1º** - até o 15º (décimo quinto) dia do mês, efetuará o pagamento de 40% (quarenta por cento) do salário do mês em curso.

**Parágrafo 2º** - até o 5º (quinto) dia do mês subsequente, o pagamento do saldo do salário do mês anterior, sendo nesta parcela efetuados os descontos legais.

**Parágrafo 3º** - Em caso de diferença na folha de pagamento, fica estipulado o prazo de 10 (dez) dias corridos, a partir da comunicação por escrito, comprovadamente entregue e reconhecida pela empresa, para efetuar pagamento da diferença correspondente

#### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA SEXTA - ATRASO DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS E 13º SALÁRIO**

As empresas que atrasarem o pagamento dos salários de seus empregados, inclusive o 13º (décimo terceiro), por mais de 05 (cinco) dias contados da data habitual de pagamento, sofrerão multa de 2% (dois por cento) e juros de 1% (um por cento) ao mês, após o vencimento sobre o saldo credor do salário ou 13º salário. A multa reverterá em benefício do empregado.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Fica assegurado que em caso de substituição de empregados, que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, ao empregado substituto, o mesmo salário do substituído.

## **CLÁUSULA OITAVA - REEMBOLSO DE DESPESAS**

As empresas arcarão com as despesas efetuadas pelos empregados cujas funções os obriguem a despendere recursos pecuniários com transporte e/ou refeição, quando em trabalho externo, a serviço do empregador.

**Parágrafo 1º** - A Empresa deverá efetuar o reembolso no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas úteis após a apresentação dos comprovantes das despesas

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Adicional de Hora-Extra**

## **CLÁUSULA NONA - HORA-EXTRA**

As empresas evitarão a ocorrência de horas extras, remunerando-as, quando ocorrerem, com 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora normal trabalhada, ou compensando-as através de um sistema de Banco de Horas (CLT Art. 59) aplicado em cada empresa, de acordo com o entendimento havido com os seus empregados, registrando no Ministério do Trabalho e entregando uma cópia ao Sindicato dos Publicitários

#### **Adicional de Tempo de Serviço**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

A cada período de 05 (cinco) anos de efetivo trabalho na mesma empresa, será assegurado ao trabalhador um acréscimo em seu salário - base da seguinte ordem:

- 1% (um por cento) para o primeiro quinquênio;
- 2% (dois por cento) para o segundo quinquênio;
- 4% (quatro por cento) para o terceiro quinquênio, sendo este o limite máximo de concessão.

#### **Adicional de Insalubridade**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – INSALUBRIDADE**

Ao empregado que trabalhe em atividade típica de Estúdio de Arte que manipule produtos químicos ou em Laboratório Fotográfico, também manipulando produto considerado insalubre, fica assegurado um acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento) do piso da função da categoria, a título de insalubridade.

## Comissões

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - COMISSÕES

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 doze últimos meses. 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.

## Prêmios

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – PROMOÇÃO

Toda promoção será formalizada com um aumento salarial efetivo, respeitando o Plano de Cargos e Salários de cada empresa.

**Parágrafo Único** – A promoção e o respectivo aumento deverão ser registrados na Carteira de Trabalho e Previdência Social, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas.

## Participação nos Lucros e/ou Resultados

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS

Fica assegurado a todos os empregados admitidos até o dia 31 de outubro de 2008 e cujos contratos de trabalho continuem vigorando no início da vigência do presente acordo, uma participação nos lucros ou resultados dos seus respectivos empregadores, na forma e condições previstas nesta cláusula, observadas as regras da Lei Federal nº 10.101/00, como segue:

- a) para os empregados que percebam salários até R\$ 3.000,00 (três mil reais), 20% (vinte por cento) sobre o salário de novembro de 2009;
- b) para os empregados que percebam salários acima de R\$ 3.000,00 (três mil reais) a participação será de 20% (vinte por cento) sobre o teto de R\$ 3.000,00 (três mil reais);
- c) 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 aplicando o princípio da habitualidade;
- d) a participação será paga de uma só vez até o mês de maio de 2010, conservando o empregado o direito a sua percepção mesmo que peça

demissão, ou seja, despedido a partir de 1º de novembro de 2009, hipótese em que o pagamento deverá ser efetuado ao ensejo do pagamento das verbas rescisórias

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TIQUETE REFEIÇÃO**

Durante a vigência do presente acordo, as empresas fornecerão Tiquete Refeição a todos os seus empregados, no valor unitário mínimo de R\$ 17,00 (dezesete reais), de acordo com a legislação que regula o benefício, podendo ser substituído por Tiquete Alimentação no mesmo valor.

**Parágrafo 1º** - As empresas que possuírem restaurante interno não poderão cobrar mais pelas refeições do que o desconto previsto para o fornecimento de Tiquete Refeição.

**Parágrafo 2º** - Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis em vigor.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE-TRANSPORTE**

As empresas fornecerão obrigatoriamente, vale-transporte aos seus empregados, de acordo com a legislação que regula o benefício.

### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PLANO DE SAÚDE**

As empresas com mais de 10 (dez) empregados fornecerão plano de saúde básico com a participação individual dos mesmos no custeio até o teto de 10% (dez por cento) do valor do prêmio. O empregado poderá solicitar a inclusão de dependentes, desde que o custo do prêmio relativo a estes seja de sua inteira responsabilidade.

**Parágrafo 1º** - Ao empregado que for dispensado sem justa causa, por aviso prévio indenizado, fica assegurada, por parte da empresa que tiver convênio com plano de saúde, a continuidade do benefício da assistência médica para si, durante o prazo de 1 (um) mês após a data do desligamento.

**Parágrafo 2º** - As empresas não são obrigadas a arcar com despesas de saúde contratada, custeando as despesas de tratamento de saúde, o que ocorre quando o plano que mantenha seja rescindido por iniciativa da

seguradora, ou por sua extinção, e o novo plano contratado recuse-se a aceitar empregado afastado para tratamento de saúde em sua cobertura.

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - MEDICAMENTOS PARA ACIDENTADOS**

As empresas obrigam-se até o fim do tratamento, a fornecer ou reembolsar as despesas com a compra de medicamentos que forem necessários ao tratamento do empregado acidentado de trabalho, até o limite máximo mensal de um piso salarial, da função administrativa

#### **Auxílio Morte/Funeral**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO FUNERAL**

Ocorrendo o falecimento do empregado durante o vínculo empregatício, a empresa pagará ao beneficiário legal, devidamente registrado na Previdência Social, o auxílio funeral no valor correspondente a 03 (três) salários do piso salarial da função técnica da categoria, à data do falecimento do empregado.

#### **Aposentadoria**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA – APOSENTADORIA**

Ao empregado dispensado sem justa causa e que comprovadamente estiver até o máximo de 12 (doze) meses de aquisição do direito à aposentadoria integral, ou proporcional, e que tenha trabalhado pelo tempo contínuo de 08 (oito) anos na mesma empresa, fica assegurado o reembolso das Contribuições Previdenciárias que vier a recolher como desempregado.

Parágrafo 1º - O reembolso deverá ser efetuado mediante a exibição de prova de recolhimento da Contribuição como desempregado e no valor integral.

Parágrafo 2º - Se o empregado dispensado houver assumido outro emprego ou qualquer outra atividade econômica, perderá o direito previsto nesta cláusula.

Parágrafo 3º - O empregado deverá comprovar o tempo de trabalho de que trata esta cláusula, junto à empresa, dentro de 30 (trinta) dias, contados da data de notificação da dispensa, sob pena de não o fazendo, perder o aludido direito.

Parágrafo 4º - Abono por Aposentadoria. Aos empregados com 05 (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 ao seu último salário.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - READMISSÃO**

Os empregados readmitidos na mesma empresa e na mesma função há menos de 01 (um) ano de seu desligamento, não serão submetidos a contrato de experiência.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - HOMOLOGAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

No caso de pedido de demissão ou dispensa de empregado, o empregador deverá efetuar os pagamentos das verbas resilitórias no prazo previsto no parágrafo 6º do artigo 477 da CLT, ressalvados os casos em que o atraso decorrer do inadimplemento da Caixa Econômica Federal. Caso a empresa não realize os pagamentos no prazo legal, pagará uma multa de 50% (cinquenta por cento) do valor líquido da rescisão que reverterá em favor do empregado.

Parágrafo 1º - No caso da multa acima ser inferior ao salário recebido pelo empregado, aplicar-se-á o disposto no artigo 477, parágrafo 6º - “A” e “B” e parágrafo 8º da CLT.

Parágrafo 2º - Se o pagamento das verbas resilitórias for feito no último dia do prazo legal e este ocorrer no ato da homologação, deverá ser em dinheiro, cheque administrativo, de agência bancária sediada na praça onde ocorrer a rescisão ou comprovante de depósito em dinheiro em conta bancária do empregado, devendo a homologação ser efetuada até as 14h30m.

Parágrafo 3º - Não fará jus à multa de que trata o caput desta cláusula o empregado que não comparecer no instante da rescisão, desde que a empresa comprove a comunicação da data da homologação ao empregado.

Parágrafo 4º – No caso do não comparecimento do empregado, o Sindicato dos Publicitários do Município do Rio de Janeiro ficará obrigado a fornecer protocolo da entrega dos documentos da rescisão.

Parágrafo 5º – Em caso de erro nas contas apresentadas, será procedida a homologação, sendo obrigatório o pagamento das diferenças, através da rescisão complementar, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

Parágrafo 6º - Na hipótese da homologação não poder ser realizada no prazo legal, por culpa do Sindicato dos Publicitários do Município do Rio de Janeiro, ficará este obrigado a fornecer declaração de comparecimento.

Parágrafo 7º - Os documentos necessários para a homologação serão os mesmos exigidos pela DRT do Rio de Janeiro, a saber:

- Rescisão de Contrato em 05 (cinco) vias;
- Livro ou Ficha de Registro;



- Aviso Prévio e/ou Pedido de Demissão em 03 (três) vias;
- Carta de Preposto;
- Extrato Analítico do FGTS em 03 (três) vias;
- As vias de Depósito do FGTS que não constam do extrato analítico;
- Carteira de Trabalho atualizada e com baixa;
- Guia do Requerimento do Seguro Desemprego;
- Exame Demissional em 03 (três) vias.
- 03 (três) vias da Guia de Recolhimento da multa Rescisória.

Parágrafo 8º - Em caso de necessidade de alvará judicial para pagamento das verbas rescisórias, as empresas se obrigam a pagar ao beneficiário do alvará a importância devida, atualizada pela variação da UFIR ou qualquer outro índice que venha a substituí-lo, entre a data devida e a data do efetivo pagamento.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO (INDENIZADO OU TRABALHADO)**

A dispensa do empregado deve ser feita por escrito e contra recibo, não podendo o aviso prévio (indenizado ou trabalhado) ter seu início no último dia útil da semana, caso contrário, o empregado fará jus ao recebimento dos dias subsequentes, considerando-se o primeiro dia útil após a data do aviso.

Parágrafo Único – A contagem do prazo do aviso prévio se inicia no dia imediatamente posterior ao da comunicação, independentemente se o comunicado no começo, meio ou término da jornada de trabalho, e inclui o dia do vencimento (TST, Súmula nº 380).

### **Estágio/Aprendizagem**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – ESTÁGIO**

Os estágios profissionais nas Agências de Propaganda serão realizados de acordo com o disposto na Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, cabendo à Agência concedente decidir sobre a concessão de bolsa ou outra forma de contraprestação, assim como decidir sobre a concessão direta ou através de agente de ensino.

## **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - REGISTRO PROFISSIONAL**

As Agências de Propaganda e as Empresas nas quais se estude, conceba, produza, execute e distribua propaganda ou publicidade, só poderão contratar publicitários, desde que os mesmos possuam o competente Registro Profissional, nos termos preceituados na Lei nº 4.680 de 1965 e Decreto Regulamentador nº 57.690/66. Fica estabelecido por este instrumento, que o Sindicato das Agências de Propaganda do Estado do Rio de Janeiro envidará esforços para que sejam cumpridos os dispositivos reguladores do exercício profissional, dentro dos termos estabelecidos por aqueles diplomas legais.

## **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Atribuições da Função/Desvio de Função**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ACÚMULO DE FUNÇÕES**

O acúmulo de funções será evitado. Entretanto, quando ocorrer, será assegurado ao empregado a remuneração correspondente à função melhor remunerada.

### **Igualdade de Oportunidades**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INTRODUÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS**

As empresas que venham adotar inovações no sistema de trabalho, determinando sua racionalização com modificações de atividades desenvolvidas pelos empregados, deverão:

- I - Oferecer prioridade aos empregados das áreas afetadas como oportunidade de adaptação às novas técnicas;
- II - Assegurar que o processo de adaptação constitua encargo das empresas, que custearão integralmente as despesas com os cursos de aprendizagem.

## **Estabilidade Geral**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

Gozarão de estabilidade provisória, não podendo ser dispensados, os empregados nas seguintes situações:

- a) Empregada Gestante - Ficarão assegurada licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias e uma estabilidade no emprego, desde a confirmação da gravidez, até 5 (cinco) meses após o parto, conforme previsto no artigo 10, II, b, do Ato das Disposições Transitórias Constitucionais;
- b) Alistado para Serviço Militar - desde 30 (trinta) dias antes da incorporação, até 30 (trinta) dias após sua dispensa;
- c) Acidente de Trabalho - de 12 (doze) meses, a contar da alta médica, quando afastado por acidente de trabalho;
- d) Auxílio Doença - de 30 (trinta) dias, o empregado que estiver em auxílio doença.

#### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PROPRIEDADE DE PEÇAS PUBLICITÁRIAS**

As partes reconhecem pertencer exclusivamente ao empregador os direitos de utilização relativos às peças de publicidade, expressão de propaganda, marcas e logotipos criados, desenvolvidos e elaborados durante a vigência do contrato de trabalho, podendo ser tal propriedade transferida ao cliente anunciante, ou a qualquer outro terceiro, a qualquer título, de forma onerosa ou não, a critério exclusivo do empregador.

#### **Outras normas de pessoal**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

#### **Duração e Horário**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho dos empregados nas empresas de publicidade ou propaganda será de 40 (quarenta) horas semanais.

Parágrafo 1º - Para os empregados contratados e que exerçam exclusivamente a função de Digitador, no Centro de Processamento de Dados, a jornada será de 36 (trinta e seis) horas semanais na forma da Norma Regulamentadora nº 17.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 §2º do artigo 59 da CLT.

Parágrafo Único – Recomendam-se a empresa que estiver instituindo o Banco de Horas, protocolar junto ao Ministério do Trabalho uma cópia e posteriormente informar ao Sindicato dos Publicitários.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - MARCAÇÃO DO PONTO**

Ressalvado o disposto no artigo 74, par. 2º da CLT fica recomendado 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.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONVOCAÇÃO PARA SERVIÇOS INADIÁVEIS**

O empregado que estiver em descanso semanal ou gozo regular de férias e vier a ser convocado para prestação de serviço inadiável, terá direito a remuneração equivalente a no mínimo 03 (três) horas extras de trabalho, com os devidos acréscimos legais de 100% (cem por cento).

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS**

O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados ou dia já compensado.

## **Licença Adoção**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA ADOÇÃO**

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, 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.

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA PATERNIDADE**

O empregado cuja esposa ou companheira der à luz será assegurado o direito a uma licença de 05 (cinco) dias corridos e subseqüentes ao nascimento da criança, conforme artigo 10º, parágrafo 1º das Disposições Transitórias da Constituição Federal.

Parágrafo Único - Igual benefício, terá o empregado(a) que vir a adotar criança(s), de até 06 (seis) meses de idade.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PROVAS ESCOLARES**

Fica assegurado ao empregado regularmente matriculado em estabelecimento de ensino, o direito de sair 02 (duas) horas antes do horário habitual nos dias de provas escolares, condicionado tal benefício à prévia comunicação por escrito à empresa, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, e desde que apresentado, em no máximo 05 (cinco) dias úteis, o atestado do Estabelecimento de Ensino comprovando o comparecimento à prova.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DIA MUNDIAL DA PROPAGANDA**

O dia 04 de dezembro - "Dia Mundial da Propaganda" - será considerado feriado para todos os trabalhadores representados pelo Sindicato de Classe, sendo gozado na primeira segunda-feira do mês de dezembro, com a observação de compensação e concordância expressa de ambas as partes e, desde que o acordo seja protocolado no Sindicato Profissional. As Agências poderão de comum acordo com os seus empregados, estabelecer data diferente para a comemoração, sempre em benefício da atividade publicitária.

### **Relações Sindicais**

#### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – SINDICALIZAÇÃO**

A empresa que, autorizada pelo empregado a proceder o desconto das mensalidades/anuidades de sócios, deixar de recolhê-las ao Sindicato dos Empregados até o décimo dia do mês subsequente, incorrerá em multa correspondente a 20% (vinte por cento) sobre o valor da contribuição a cada 15 (quinze) dias de atraso, multa que reverterá em favor do Sindicato dos Publicitários do Município do Rio de Janeiro, devendo o recolhimento ser feito diretamente ao Sindicato Profissional.

### **Representante Sindical**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DELEGADO SINDICAL**

Fica assegurada aos empregados das empresas com mais de 50 (cinquenta) funcionários a eleição de um representante para tratar dos interesses dos demais junto à empresa, com interveniência do Sindicato Profissional, tal como prescrito na Constituição Federal, não podendo haver reeleição.

## **Garantias a Diretores Sindicais**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA DE DIRETORES**

Durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho será concedida dispensa de 03 (três) Diretores do Sindicato dos Publicitários do Município do Rio de Janeiro, por 04 (quatro) dias do mês, sem prejuízo de seu salário, descanso semanal e férias. O Sindicato dos Empregados fornecerá, ao final de cada mês, a relação dos diretores a serem dispensados no mês seguinte, sendo que os 03 (três) serão de empresas diferentes.

## **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ANUIDADE SOCIAL EMPREGADORES**

As Agências de Propaganda do Estado do Rio de Janeiro deverão recolher uma Contribuição a título de Anuidade Social, correspondente a 02 (duas) mensalidades associativas, nos meses de janeiro e fevereiro de 2010, que serão cobradas via boleto bancário, com vencimentos para os dias 15 de janeiro e 15 de fevereiro de 2010.

As empresas não associadas deverão recolher a importância de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais) a título de Anuidade Social, diretamente na Secretaria do Sindicato Patronal, até o dia 15 de janeiro de 2010.

Caso o recolhimento não seja procedido nos prazos determinados, será acrescido ao valor principal multa equivalente a 3% (três por cento) e juros de mora de 0,5% (zero vírgula cinco por cento) ao mês.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL DOS EMPREGADOS**

As empresas deverão remeter dentro 30 (trinta) dias, contados da data do recolhimento da contribuição sindical dos seus empregados, ao Sindicato dos Publicitários, relação nominal dos empregados contribuintes, indicando a função de cada um e o respectivo valor recolhido.

Parágrafo Único – A relação poderá ser substituída por cópia de folha de pagamento.

## **Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

Será descontada de todos os integrantes da categoria profissional, associados ou não, admitidos antes de 31/10/2009, representada pelo Sindicato convenente, a título de Contribuição Assistencial, a favor do Sindicato dos Empregados, a quantia de R\$ 30,00 (trinta reais) sobre os salários de novembro de 2009, já reajustados por esta convenção, em uma única parcela, independente de faixa salarial.

Parágrafo 1º - As empresas deverão efetuar o desconto da importância relativa à contribuição dos empregados e recolhê-la na conta corrente nº. 50011-9 do Banco do Brasil S.A., Agência 1855-4 até o 5º dia útil subsequente ao desconto, sob pena de multa equivalente a 2% (dois por cento) do valor do montante não recolhido por mês de atraso, independentemente de correção monetária e juros de mora.

Parágrafo 2º - As empresas darão imediato conhecimento da presente Cláusula a seus empregados e a esses é assegurada a faculdade de, no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados a partir do Protocolo do presente instrumento na Delegacia Regional do Trabalho, dirigirem-se, ao Sindicato dos Publicitários do Rio de Janeiro solicitando a não efetivação do desconto. A segunda via dessa solicitação será fornecida ao Departamento Pessoal da empresa, com cópia do registro postal ou recibo da Entidade Sindical, para ensejar a não realização do desconto;

Parágrafo 3º - As empresas só poderão deixar de efetuar o desconto caso o empregado entregue a carta com a comprovação de recebimento pelo Sindicato Profissional no prazo estabelecido no caput desta Cláusula;

Parágrafo 4º - Não será aceita carta de oposição encaminhada fora do prazo estipulado nesta Cláusula.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas fixarão os avisos do Sindicato dos Publicitários do Município do Rio de Janeiro em quadro próprio, desde que os avisos venham assinados pela Diretoria do Sindicato e não contenham termos ofensivos ou instigadores às boas relações entre empregados e empregadores.

### **Disposições Gerais**

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FORO COMPETENTE**



A Justiça do Trabalho, por força de que dispõe a CLT, será o Juízo competente para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente Convenção Coletiva.

CLEVERSON VALADAO RIDOLFI  
Presidente  
SINDICATO DOS PUBLICITARIOS DO MUNICIPIO DO RJ

GLAUCIO LUIZ SAMPAIO PEREIRA DA SILVA BINDER  
Presidente  
SINDICATO DAS AG DE PROP DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO