

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026 (SINAPRO)

O **SINDICATO DOS PUBLICITÁRIOS E AGENCIADORES DE PROPAGANDA E PUBLICIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO**, com sede no Rio de Janeiro – RJ, na Av. Beira Mar, 216, Grupo 801 – Centro – Cep. 20.021-060, inscrito no CNPJ sob o nº. 34.052.803/0001-01, representado por seu Presidente, José Agenilson Santos, CPF nº 786.690.227-53 e o **SINDICATO DAS AGÊNCIAS DE PROPAGANDA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO**, com sede no Rio de Janeiro – RJ, na Av. Rio Branco, 277, sala 501 – Centro – Cep. 20047-900, inscrito no CNPJ sob o nº. 27.157.841/0001-63, representado por seu Presidente Phelipe Pogere Gonçalves, CPF nº 039.458.629-81, 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 2025 a 31 de março de 2027. A partir do fim da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a data base passa a ser 1º de abril.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **FUNCIONÁRIOS DE AGÊNCIAS DE PROPAGANDA E PUBLICIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO**, com abrangência territorial no Estado do **RIO DE JANEIRO**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS

PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

a) Capital e Municípios de Niterói, Duque de Caxias e Nova Iguaçu:

Área Administrativa: **R\$ 1.696,00**

Área Técnica: **R\$ 2.535,00**

b) Demais Municípios do RJ:

Área Administrativa: **R\$ 1.625,00**

Área Técnica: **R\$ 2.009,00**

Parágrafo Único - Como funções Técnicas ficam entendidas as específicas do setor de publicidade, que exemplificamos a seguir: Criação, Planejamento, Atendimento, Mídia, Tráfego, Operações, Conteúdo e mídias Sociais, BI, Performance e outros serviços digitais, Estúdio e Produções: Gráfica, DIGITAL e Eletrônica.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA – REAJUSTE SALARIAL

Aos empregados das Agências de Propaganda e/ou Publicidade do Estado do Rio de Janeiro que tenham sido admitidos antes de 01/11/2024, cujos contratos continuem vigorando na vigência da presente convenção, fica assegurado um reajuste salarial equivalente a 5% (cinco por cento) sobre o teto até R\$ 10.000,00 e acima de R\$10.000,00 assegurado o piso mínimo calculado sobre 5% de R\$10.000,00.

§1º O reajuste deve ser aplicado a partir da assinatura da presente Convenção Coletiva sobre os salários vigentes em 31/10/2025, podendo ser compensados quaisquer reajustes, antecipações e aumentos concedidos entre 01/11/2024 e 31/10/2025, salvo os de promoção, equiparação salarial, término de aprendizagem, transferência (de cargo, função ou estabelecimento) e comissionamento.

§2º O reajuste retroativo devido entre 01/11/2025 e a data da assinatura da presente Convenção Coletiva poderá ser pago em duas parcelas nas folhas de pagamento subsequentes, desde que não ultrapasse os dois meses seguintes a validação da presente Convenção Coletiva.

§3º Fica estabelecido o Reajuste Salarial Proporcional, para os funcionários admitidos entre 01/11/2024 e 31/10/2025, cujos contratos continuem vigorando na vigência do presente acordo:

MÊS DE ADMISSÃO	Até R\$ 10.000,00	
	REAJUSTE	FATOR MULTIPLICADOR
Nov/24	5,00%	1,0500
Dez/24	4,58%	1,0458
Jan/25	4,17%	1,0417
Fev/25	3,75%	1,0375
Mar/25	3,33%	1,0333
Abr/25	2,92%	1,0292
Mai/25	2,50%	1,0250
Jun/25	2,08%	1,0208
Jul/25	1,67%	1,0167
Ago/25	1,25%	1,0125
Set/25	0,83%	1,0083
Out/25	0,42%	1,0042

§4º Após a aplicação do Reajuste Salarial Proporcional, caso o novo salário seja inferior ao piso salarial da função, o funcionário terá direito ao mesmo, conforme Cláusula 3ª desta Convenção.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA QUINTA – DATA PARA PAGAMENTO DE SALÁRIOS

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

§1º Até o 15º (décimo quinto) dia do mês, efetuará o pagamento de 40% (quarenta por cento) do salário do mês em curso.

§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.

§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.

CLÁUSULA SEXTA – ATRASO DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS E 13º SALÁRIOS

As empresas que atrasarem o pagamento dos salários de seus empregados, inclusive o 13º (décimo terceiro) salário, 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, 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 despender recursos pecuniários com transporte e/ou refeição, quando em trabalho externo, a serviço do empregador.

Parágrafo Único - A empresa deverá efetuar o reembolso no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas úteis após a apresentação e aprovação dos comprovantes das despesas.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA NONA – JORNADA EXTRAORDINÁRIA

As empresas evitarão a ocorrência de horas extras, remunerando-as, quando ocorrerem, com 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora normal trabalhada (de segunda à sexta), e com o adicional de 100% (cem por cento) quando o labor extraordinário ocorrer nos sábados, domingos e feriados, ou, nos dias do repouso semanal remunerado do trabalhador.

§1º O labor extraordinário poderá ser compensado no prazo de até 1 (um) ano por meio da implementação na empresa de um sistema de Banco de Horas (CLT Art. 59), que será regido pelas disposições contidas na Cláusula 40ª desta Convenção Coletiva, por meio da celebração de Acordo Coletivo entre uma ou mais empresas e o sindicato representante da categoria profissional, conforme dispõe o item V da Súmula 85, do TST.

§2º Aos empregados cuja jornada de trabalho extraordinária, previamente aprovada pela empresa, terminar após as 22:00 horas, serão fornecidas refeição e condução para a sua casa, gratuitamente.

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;
- 5% (cinco por cento) para o quarto 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, nos prazos previstos na CLT comprometendo-se as partes a atuar para ingressar na era da carteira digital.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – PARTICIPAÇÃO EM RESULTADOS

Fica assegurado a todos os empregados admitidos até o dia 31 de outubro de 2024, cujos contratos de trabalho continuem vigendo na data de assinatura do presente acordo, e exerçam atividade profissional em empresas com mais de 35 (trinta e cinco) empregados e que efetiva e contabilmente tenham registrado lucro no ano exercício, 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:

§1º Para os empregados que recebem salários até R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), 5% (cinco por cento) sobre o salário de novembro de 2025;

§2º Para os empregados que recebem salários acima de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) a participação será de 5% (cinco por cento) sobre o teto de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais);

§3º O valor equivalente à participação nos resultados será pago de forma proporcional aos meses trabalhados no ano de 2025;

§4º A participação será paga em duas parcelas nos meses de Abril e Maio/2026, conservando o empregado o direito a sua percepção mesmo que peça demissão, ou seja, despedido a partir de 1º de novembro de 2025, hipótese em que o pagamento deverá ser efetuado ao ensejo da quitação das verbas rescisórias;

§5º 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;

§6º A participação de que trata esta cláusula não constitui obrigação para as pequenas e médias empresas de publicidade, assim consideradas as que tenham até 35 (trinta e cinco) funcionários e para aquela que não tenham registrado lucro no exercício de 2025.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – TÍQUETE REFEIÇÃO

Durante a vigência do presente acordo, as empresas fornecerão Ticket Refeição aos seus empregados, na mesma proporção dos dias trabalhados, em cada mês, nos valores diários abaixo indicados e de acordo com os seguintes critérios:

- a) Capital e Municípios de Niterói, Duque de Caxias e Nova Iguaçu: **R\$ 42,00 (quarenta e dois reais);**
- b) Demais Municípios do RJ: **R\$ 23,00 (vinte e três reais);**

§1º O benefício do Ticket Refeição poderá ser substituído por Ticket Alimentação no mesmo valor, no caso do interesse do empregado.

§2º Estão desobrigadas de conceder Ticket Refeição, as empresas que possuem cozinha própria com fornecimento diário e gratuito de almoço a seus empregados. As empresas não poderão cobrar mais pelas refeições do que o desconto previsto para o fornecimento do benefício.

§3º 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 Ticket Refeição, Ticket Alimentação 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.

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 para seus empregados, com a participação individual dos empregados no custeio até o teto de 10% (dez por cento) do valor do plano. O empregado poderá solicitar a inclusão de dependentes, desde que o custo do plano relativo a estes seja de sua inteira responsabilidade.

§1º 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, durante o prazo de 1 (um) mês após a data do desligamento.

§2º As empresas não são obrigadas a arcar com despesas de tratamento de saúde, quando o plano que mantenha seja rescindido por iniciativa da seguradora, ou por sua extinção, na hipótese do novo plano contratado recusar-se a aceitar o empregado afastado para tratamento de saúde em sua cobertura.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – MEDICAMENTOS PARA ACIDENTES DE TRABALHO OU DOENÇA OCUPACIONAL

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 ou diagnosticado com doença ocupacional, até o limite máximo mensal de um piso salarial, da função administrativa da categoria, conforme estabelecido na Cláusula 3ª desta Convenção.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – CRECHE

De acordo com a Portaria **MTP Nº 671 DE 08/11/2021**, toda empregada-mãe, independentemente da idade e do número de mulheres empregadas no estabelecimento, tem direito a concessão de benefício Reembolso-Creche no valor mensal de R\$ 522,50 (quinhentos e vinte e dois reais e cinquenta centavos) por filho de até 12 (doze) meses de idade de mãe (ou pai) com guarda legal do filho que, comprovadamente, esteja em atividade na empresa.

Parágrafo Único – O benefício é concedido em função do filho e não do empregado, vedada, por conseguinte, a acumulação da vantagem em relação ao mesmo dependente.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA – BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR - BSF

As Entidades Convenientes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Norma Coletiva de Trabalho, este plano específico, definido e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada.

§1º A prestação deste plano específico, iniciará a partir do primeiro dia do mês do vencimento do custeio, informado no parágrafo segundo deste, devido à natureza social e o risco de prejuízo ao trabalhador em caso da solução de continuidade desta cláusula, o princípio ultratividade automática se aplica. Em caso de vencimento da convenção coletiva ou sua renovação, não haverá interrupção da prestação deste plano específico, nem do custeio, e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, com base na Constituição Federal, CLT, e o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website das entidades e/ou www.gestar.srv.br.

§2º Para efetiva viabilidade financeira desta cláusula e com expresse consentimento das entidades convenientes, as empresas, pagarão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, **iniciando no mês da homologação desta, desde que a partir de 10/02/2026**, o valor **total de R\$36,79 (trinta e seis reais e setenta e nove centavos)**, por trabalhador que possua, usando como base a relação dos trabalhadores constantes na folha de pagamento do mês anterior ao vencimento do boleto deste custeio, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website www.gestar.srv.br e /ou site das entidades e será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores. Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação deste plano específico, as Disposições Gerais e Manual de Orientação e Regras, são registrados em cartório.

§3º Em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento deste custeio a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

§4º Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao plano específico, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas.

§5º O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos serviços do plano específico a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito ao plano específico e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios e serviços prestados por empresas terceirizadas que possuam faturamento unitário mensal. Neste caso, o trabalhador e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios e serviços. Assim, o empregador responderá, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração em favor do trabalhador ou seus beneficiários, além de reembolsar às Entidades os valores devidos à que os trabalhadores e seus beneficiários têm direito e que estão descritos nessa cláusula. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização.

I - Fica acordado que as ações judiciais que envolvam esta cláusula, propostas pelas entidades, o corpo jurídico da gestora deverá ser habilitado nos autos por meio de instrumento de mandato ou substabelecimento, com poderes específicos de acompanhamento, ficando vedado a discussão de qualquer outra cláusula ou obrigação nestas ações.

II - Todo e qualquer levantamento de valores judiciais, ou recebimento de acordos referentes a esta cláusula deverão obrigatoriamente ser quitados através dos boletos disponibilizados pela gestora, sob pena de configurar crime de apropriação indébita pelo recebedor.

III – Caso haja o acordo para regularização total da empresa perante esta cláusula, a mesma fica desobrigada ao pagamento das multas por descumprimento de CCT, vinculados à esta cláusula.

IV – Fica vedado o abono dos débitos existentes para custeio desta cláusula, em detrimento ou substituição do pagamento das multas por descumprimento de CCT.

V – Os documentos oficiais para comprovação da quantidade de trabalhadores da empresa são: a folha de pagamento, GFIP-SEFIP, informações do e-social ou outros documentos oficiais que vierem a substituir estes.

§6º O não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês, acarretará a incidência em multa de 10% (dez por cento) pelo atraso do pagamento, e juros mensais de 1% (um por cento), conforme previsão legal, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção

ao crédito, bem como seu registro nos cartórios de protestos competentes. Caso a empresa tome ciência desta cláusula, ou seja, contatada para cumprimento e não possua trabalhadores ou não seja do segmento desta CCT, acesse o link: www.gestar.srv.br/solicitar-inativacao e solicite sua inativação.

§7º Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fatos novos constantes nesta norma coletiva, e em consonância à instrução normativa em vigência, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

§8º Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula deste plano específico, referente aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante, as entidades sindicais, e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.

§9º O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial.

§10º Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados é para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e objetos da presente prestação de serviços, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade.

§11º Na hipótese de este instrumento coletivo de trabalho perder sua eficácia e em caso de a empresa não dar continuidade dos pagamentos para cumprimento desta cláusula, a empresa, seus trabalhadores e familiares terão seus direitos aqui descritos suspensos até o retorno de sua eficácia.

Caso as empresas entendam e optem pela continuidade do pagamento para manter o cumprimento desta cláusula específica, devido ao seu baixo custo, caráter social, emergencial, apoio imediato, natureza alimentar e solidário, prestado aos trabalhadores e seus familiares, bem como cientes da redução de custos operacionais e agilidade na gestão da empresa, terão seus direitos aqui descritos preservados, observando que a disponibilização, do plano específico, está vinculada ao valor pago, independente de eventual reajuste em futura convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Quando da renovação deste instrumento coletivo, em havendo um período em que a CCT anterior ficou vencida (ultratividade), as empresas deverão recolher de uma única vez, os valores em aberto desta cláusula específica constante na CCT anterior, até a disponibilização do novo boleto com o plano específico, a não ser que haja disposições específicas em contrário.

Todos e quaisquer avisos informativos ou de cobranças emitidos pelas entidades ou sua gestora, vinculados a esta cláusula recebidos pelas empresas neste período de vacância, terão caráter meramente informativo, com o intuito de evitar passivos e discussões judiciais.

§12º A critério da gestora, poderão ser disponibilizados outros produtos e serviços os quais visem a redução do custo operacional das empresas e o bem-estar dos trabalhadores e seus beneficiários, desde que, não onerem o custeio mensal aqui praticado.

DA APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – DISPENSA DE EMPREGADO PRESTES A SE APOSENTAR

Fica assegurada a garantia provisória de emprego ao empregado prestes a se aposentar nas seguintes condições:

I - Conte com, no mínimo, 5 (cinco) anos de efetivo vínculo empregatício com a empresa, garantia provisória de emprego nos 12 (doze) meses que antecedem a aquisição do direito à aposentadoria integral voluntária.

II - Ao empregado que possua, no mínimo, 10 (dez) anos de vínculo com a empresa, a garantia será estendida para 18 (dezoito) meses anteriores à aquisição do referido direito.

Parágrafo Único: Adquirido o direito, extingue-se a garantia.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – READMISSÃO

Os empregados readmitidos na mesma empresa e na função há menos de 1 (um) ano de seu desligamento, não serão submetidos a contrato de experiência.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – HOMOLOGAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A empresa poderá homologar as rescisões de contrato de trabalho de empregados junto ao SINDICATO DOS PUBLICITÁRIOS E AGENCIADORES DE PROPAGANDA E PUBLICIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, para análise e segurança jurídica na transação.

§1º Constitui obrigação da empresa, caso opte pelo procedimento, arcar com a taxa administrativa de homologação estabelecida em R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), para garantir o procedimento adequado.

§2º No caso de pedido de demissão ou dispensa de empregado, o empregador deverá efetuar os pagamentos das verbas rescisórias (que inclui a Rescisão de Contrato de Trabalho e a Multa Rescisória do FGTS, quando for devida) no prazo previsto no artigo 477, parágrafo 6º 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.

§3º Caso o empregador opte por efetuar o pagamento das verbas rescisórias em espécie, fica obrigado a realizar as homologações de rescisões de contratos de trabalho junto ao Sindicato dos Publicitários e Agenciadores de Propaganda e Publicidade do Estado do Rio de Janeiro, desde que o empregado possua 01 (um) ano ou mais de vínculo empregatício no momento da demissão.

§4º Em caso de pedido de demissão, renúncia ou pagamento de indenização substitutiva de empregado com estabilidade comprovada, fica a empresa obrigada a realizar a homologação da rescisão de contrato de trabalho do empregado no Sindicato dos Publicitários e Agenciadores de Propaganda e Publicidade do Estado do Rio de Janeiro.

§5º No caso do não comparecimento de uma das partes no horário marcado para a homologação, a parte presente deverá aguardar pelo período de 30 (trinta) minutos. Passado esse tempo de tolerância, o Sindicato dos Publicitários do Estado do Rio de Janeiro fornecerá uma declaração de comparecimento à parte presente.

§6º Em caso de erro nas contas apresentadas, será procedida à homologação com a devida ressalva, sendo obrigatório o pagamento das diferenças, através da rescisão complementar, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, sob pena de multa da multa prevista no artigo 477 da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – FALECIMENTO DO EMPREGADO

O pagamento das verbas rescisórias deve ser em quotas iguais aos seus dependentes habilitados ou sucessores, no prazo máximo de 10 (dez) dias da data de desligamento (falecimento). Para isto os dependentes deverão apresentar para a empresa a Certidão de Dependentes Habilitados à Pensão Por Morte ou, no caso dos sucessores, a Certidão de Inexistência de Dependentes Habilitados à Pensão Por Morte, além de alvará judicial. Tais certidões devem ser requisitadas nos órgãos de execução do INSS.

Parágrafo Único – O prazo de que trata o caput desta cláusula será contado da data de habilitação dos dependentes e sucessores junto ao empregador.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – AVISO PRÉVIO (INDENIZADO OU TRABALHADO)

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, por parte do empregador, o aviso prévio obedecerá aos seguintes critérios:

§1º Será comunicado pela empresa, por escrito e contra recibo, se será cumprido ou indenizado;

§2º A contagem do prazo do aviso prévio se inicia no dia imediatamente posterior ao da comunicação, independente se comunicado no começo, meio ou término da jornada de trabalho, e inclui o dia do vencimento (IN SRT nº 15 de 14/07/2010/TST, Súmula nº 380).

§3º A redução de duas horas diárias, prevista no art. 488 da CLT, será utilizada, a conveniência do empregado, no início ou fim da jornada;

§4º Caso o empregado seja impedido pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o prazo do aviso prévio, ficará ele desobrigado de comparecer a empresa, fazendo jus, no entanto, a remuneração integral indenizada;

§5º Quando o aviso prévio for comunicado no último dia útil da semana, o empregado fará jus ao recebimento dos dias subsequentes, considerando-se o primeiro dia útil após a data do aviso.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – 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.

§1º Quando a contagem de dias de aviso prévio, de acordo com a Lei nº 12.506/11, for maior do que a quantidade de dias estabelecida nesta cláusula, o empregado fará jus ao melhor benefício;

§2º Em se tratando de aviso prévio trabalhado, na modalidade especial ou da Lei 12.506/11, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, recebendo em pecúnia os dias restantes.

§3º No caso do parágrafo anterior, o prazo para pagamento das verbas rescisórias do trabalhador deverá ocorrer conforme disposto no artigo 477, § 6º da CLT.

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – 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 OITAVA – 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 os Sindicatos acordantes envidarão esforços para que sejam cumpridos os dispositivos reguladores do exercício profissional, dentro dos termos estabelecidos por aqueles diplomas legais. O Sindicato Profissional está capacitado para auxiliar o profissional no processo de Registro junto aos órgãos competentes.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO.

NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – 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 TRIGÉSIMA – 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:

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

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – ESTABILIDADE PROVISÓRIA

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

- a) **Empregada Gestante** - Ficarà assegurada uma estabilidade no emprego, desde a confirmação da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término da licença de que trata a Lei, salvo motivo de falta grave, pedido de demissão ou acordo, respeitando em todos os casos a garantia constitucional.
- b) **Alistado para Serviço Militar** - Ficarà assegurada uma estabilidade desde 30 (trinta) dias antes da incorporação, até 30 (trinta) dias após sua dispensa;
- c) **Acidente de Trabalho** - Ficarà assegurada uma estabilidade de 12 (doze) meses, a contar da alta médica, quando afastado por acidente de trabalho;
- d) **Auxílio Doença** - Ficarà assegurada uma estabilidade de 30 (trinta) dias, a contar da alta médica, quando afastado por auxílio doença.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – 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 TERCEIRA – 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 QUARTA – JORNADA DE TRABALHO

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

Parágrafo Único - 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.

TRABALHO EM DIAS DE FERIADOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA- ABONO DE FERIADOS

Os empregados que efetivamente trabalharem aos feriados farão jus a um abono de 100% (cem por cento) sobre o valor das horas trabalhadas. O referido abono tem natureza indenizatória.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – FOLGAS

Fica garantida a todos os empregados uma folga remunerada em até 30 (trinta) dias a contar do feriado trabalhado. Para os feriados havidos no mês de novembro, a referida folga poderá ser concedida em até 60 (sessenta) dias a contar do feriado.

Parágrafo Único - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho e não tendo sido possível usufruir da folga prevista no parágrafo primeiro dessa cláusula, o empregado será devidamente indenizado no valor equivalente a 100% (cem por cento) do dia efetivamente trabalhado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – DO FUNCIONAMENTO EM DIAS DE FERIADO

Fica facultado o trabalho, cujos empregados são representados pelo SINDPUBRJ, nos feriados municipais, estaduais e nacionais, mediante Termo de Adesão e observadas as formalidades constantes que regem o trabalho em feriados;

§1º As empresas que desejarem funcionar nos dias elencados no caput desta cláusula deverão requerer aos Sindicatos Convenientes a formalização de Termo de Adesão à presente Convenção;

§2º A formalização do referido Termo poderá ser realizada nos seguintes moldes:

a) Inicialmente, a empresa poderá comparecer ao **SINDICATO DAS AGÊNCIAS DE PROPAGANDA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO** para obter o Termo de Adesão.

b) Após, deverá concluir a formalização do Termo de Adesão presencialmente no **SINDICATO DOS PUBLICITÁRIOS E AGENCIADORES DE PROPAGANDA E PUBLICIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO** ou através do e-mail convencaocoletiva@sindpubrj.com.br.

§3º No ato da formalização do Termo de Adesão, a empresa apresentará a seguinte documentação: o quadro de horário específico para os feriados; cópia do Contrato Social da empresa; carta de preposto ou procuração, se o respectivo Termo de Adesão não estiver sido solicitado pelo titular, sócio ou diretor da empresa. Na oportunidade da formalização do Termo de Adesão, as empresas deverão apresentar, ao Sindicato Patronal, comprovantes de quitação da **ANUIDADE SOCIAL PATRONAL ASSISTENCIAL E DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL** dos últimos 5 anos ou certidão negativa de débito, para efeito meramente fiscalizatório, não sendo impeditivo à formalização do referido termo de adesão;

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – TAXA ADMINISTRATIVA DE ADESÃO AO FUNCIONAMENTO EM DIAS DE FERIADO

No ato da formalização do Termo de Adesão às condições de trabalho em feriados, a empresa recolherá, por estabelecimento, para cada Sindicato conveniente, a Taxa Administrativa de Adesão equivalente a importância abaixo estabelecida, através de recibos expedidos pelos mesmos: de 01 a 05 empregados: R\$ 150,00; de 06 a 10 empregados: R\$ 170,00; de 11 a 20 empregados: R\$ 200,00; de 21 a 30 empregados: R\$ 300,00; de 31 a 50 empregados: R\$ 370,00; de 51 a 100 empregados: R\$ 715,00; de 101 a 200 empregados: R\$ 1.046,00 e de 201 em diante: R\$ 1.232,00.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – BANCO DE HORAS

De acordo com o § 2º do Artigo 59º da Consolidação das Leis do Trabalho, fica instituído, para todos os empregados do setor com contrato vigente e que a partir de então vierem a ser contratados, o regime de Banco de Horas para compensação das horas trabalhadas além ou aquém da jornada normal de trabalho.

§1º Com a instituição do Banco de Horas, fica permitida a compensação, independente da ordem de lançamento, de horas extraordinárias, lançadas como crédito do empregado, ou horas trabalhadas aquém da jornada normal, lançadas como crédito das empresas do segmento.

§2º As horas extraordinárias trabalhadas só poderão ser lançadas no Banco de Horas até o teto de 02 (duas) horas por dia, observadas as disposições do caput e parágrafos do artigo 59 da CLT. Os períodos de compensação poderão ser diferentes por cargo, por localidade de trabalho e por departamento.

§3º O lançamento das horas extraordinárias no Banco de Horas será automático. As horas extraordinárias não lançadas no Banco de Horas serão regularmente pagas com a incidência dos adicionais correspondentes dispostos no § 1º da Cláusula Nona da presente Convenção.

§4º As horas trabalhadas em jornada extraordinária de segunda a sexta-feira serão compensadas na proporção de 01 (uma) hora de trabalho por 01 (uma) hora de descanso, e as efetuadas aos sábados, domingos, feriados e nos dias do repouso semanal do trabalhador, serão compensadas na proporção de 01 (uma) hora de trabalho por 02 (duas) horas de descanso, sendo lançadas no Banco de Horas.

§5º A compensação deverá ocorrer dentro do prazo de até 01 (um) ano contado a partir da data em que forem realizadas. Após esse prazo, o eventual crédito do empregado, resultante de horas extras não compensadas, será remunerado como hora extra e eventual crédito das empresas será cancelado, sempre se obedecendo ao que estabelece o parágrafo 1º acima.

§6º Em caso de rescisão contratual, havendo crédito em favor do empregado, as empresas do segmento efetuarão o pagamento devido a título de horas extras não compensadas. Havendo débito, as empresas poderão efetuar o desconto na rescisão do montante devido pelo empregado, observado, no particular, a limitação imposta pelo § 5º do artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho.

§7º As horas decorrentes de interrupção emergencial dos serviços por motivos econômicos, inclusive as decorrentes de férias coletivas instituídas para tal interrupção, não serão levadas a débito no Banco de Horas.

§8º Será realizado mensalmente pelas empresas e seus respectivos empregados o controle de horas trabalhadas no critério de extras e de Banco de Horas, de forma individual, recebendo o empregado extrato mensal do movimento havido, caso existente. O extrato deverá conter o nome do empregado, departamento e setor de trabalho, dia, mês, ano e correspondentes horas realizadas além ou aquém da jornada normal, dia a dia, devendo obrigatoriamente ser assinado pelo Superior Imediato e pelo Empregado, em duas vias, uma para arquivo e controle das empresas e outra para o empregado.

§9º - O Banco de Horas e demais disposições desta cláusula abrangem todos os empregados com contrato vigente nesta data, bem como aqueles que vierem a ser contratados pelas empresas alcançadas por esta norma coletiva, exceto aqueles que são isentos de marcação de ponto.

§10º - Em situações de dúvida relativa aos créditos/débitos é assegurado aos empregados, com a assistência do Sindicato, acesso às informações de horas de trabalho, para que junto com as empresas do segmento sejam regularizadas eventuais distorções.

§11º - A concessão de folga nos "dias pontes" e nas datas festivas poderá ser compensada com o equivalente aumento da jornada diária ou semanal de trabalho ou lançadas a crédito das

empresas do segmento, de acordo com os critérios de conveniência destas e sempre com vistas à ampliação de períodos de descanso dos empregados.

§12º- As faltas e atrasos justificados ou que forem expressamente homologadas pelo Gerente e/ou Diretor da respectiva área de cada empresa do segmento não serão consideradas para efeito de compensação no Banco de Horas.

§13º - O presente instrumento não se aplica aos empregados que estejam enquadrados no artigo 62 da CLT, assim elencados os ocupantes em cargos de confiança, trabalho externo e em regime de teletrabalho (home office) que não possuam controle de jornada. Qualquer alteração ou exceção referente a esse parágrafo deverá ser previamente discutido com o Sindicato.

§14º - As empresas representadas pelo SINDICATO DAS AGÊNCIAS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO poderão instituir Banco de Horas desde que, seja mediante Acordo Coletivo de Trabalho homologado pelo SINDICATO DOS PUBLICITÁRIOS E AGENCIADORES DE PROPAGANDA E PUBLICIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – MARCAÇÃO DE PONTO

Ressalvado o disposto no artigo 74, § 2º da CLT, fica recomendado às Agências com mais de 10 (dez) funcionários, 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.

FALTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, férias e 13º salário, desde que apresente Atestado Médico ou no caso de internação hospitalar, ou nas hipóteses legais previstas no artigo 473 e incisos da CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO REMOTO

As empresas poderão adotar o regime de trabalho remoto ou à distância, conforme previsto em lei, mediante políticas próprias que atendam aos seus interesses. O trabalho remoto poderá ser executado de forma parcial (no mínimo, 2 vezes por semana) ou integralmente (todos os dias da semana). As empresas poderão adotar o trabalho remoto em regime experimental sem que a reversão para o trabalho presencial represente qualquer prejuízo ao empregado.

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

§2º Inexistirá controle de jornada para os empregados em regime de trabalho remoto, observadas as regras previstas em lei. As empresas que adotarem o controle de jornada no

trabalho remoto deverão observar todas as regras e condições relativas ao controle, inclusive as disposições contidas na cláusula 9ª relacionada às horas extraordinárias.

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

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

§5º As empresas que adotarem o regime de trabalho remoto poderão ajustar a substituição do vale-refeição pelo vale-alimentação, nos termos da Cláusula 15ª.

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

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

§8º As empresas que optarem pelo trabalho remoto poderão negociar a troca de feriados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – VIAGEM

Em caso de viagem a serviço por determinação da empresa, esta fica obrigada ao pagamento integral das despesas pertinentes à locomoção, estada e alimentação, conforme normas e condições próprias de cada empresa.

FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – FÉRIAS

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

§1º 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;

§2º Férias Individuais: aplicam-se as férias individuais os mesmos critérios do item "b" acima, salvo se o pedido de férias, por escrito, for feito pelo empregado.

§3º 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.

LICENÇA MATERNIDADE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – LICENÇA MATERNIDADE

Fica assegurada licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias, nos termos do artigo 7º, XVIII da CF/88, a qual poderá ser prorrogada por mais 60 (sessenta) dias, mediante adesão da empresa ao Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770/2008.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – LICENÇA PATERNIDADE

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – 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 NONA – 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, sendo vedado o trabalho neste dia, garantidos os salários dos empregados para todos os efeitos legais, inclusive o repouso semanal remunerado. 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 QUINQUAGÉSIMA – SINDICALIZAÇÃO

Todos os funcionários regidos por esta convenção podem se sindicalizar ao Sindicato dos Publicitários e Agenciadores de Propaganda e Publicidade do Estado do Rio de Janeiro, gozando de todos os convênios e benefícios disponibilizados pela entidade.

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – 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 QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – DISPENSA DE DIRETORES

Durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho será concedida dispensa de 03 (três) Diretores do Sindicato dos Publicitários do Estado 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 QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL

As Agências de Propaganda do Estado do Rio de Janeiro filiadas ou não, obrigam-se, se assim optarem, a recolher no mês de janeiro de 2026 em favor do Sindicato patronal, a título de Contribuição Sindical de que trata o art. 578 da CLT, o valor correspondente à Tabela Progressiva estabelecida no Item III do art. 580 da mesma CLT, como pactuantes do presente Acordo, para todos os efeitos legais.

Parágrafo Único - A Contribuição Sindical (patronal) poderá ser recolhida até o dia 31 de janeiro de 2026. A tabela a que se refere a Contribuição Sindical será disponibilizada no site da FENAPRO e SINAPRO-RJ ou na Caixa Econômica Federal, de acordo com a tabela que será estabelecida pelo Ministério do Trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As Agências de Propaganda com base territorial no estado do Rio de Janeiro, associadas ou não ao SINAPRO RJ, além da Contribuição Sindical, obrigaram-se na assembleia de homologação deste acordo, a recolher ainda um valor a título de Contribuição Assistencial Patronal.

§1º - Agências Não Associadas ao Sinapro-RJ

Para as agências não associadas ao Sinapro-RJ, a importância de R\$ 5.830,00 (cinco mil, oitocentos e trinta reais), a serem pagas em três parcelas, sendo a primeira e a segunda no valor de R\$ 1.943,33 (mil novecentos e quarenta e três reais e trinta e três centavos), com vencimento nos dias 30 de janeiro e 26 de fevereiro de 2026, respectivamente e, a última parcela no valor de R\$ 1.943,34 (mil novecentos e quarenta e três reais e trinta e quatro centavos) no dia 15 de março de 2026, por depósito bancário no Banco Itaú (341) nº 03035-2, Agência 0407, ou por boleto bancário. A agência não associada que venha a solicitar sua associação ao Sinapro-RJ durante a vigência desta convenção, terá o valor de Contribuição Assistencial Patronal revisado, correspondente ao valor de 2 (duas) mensalidades associativas dentro de sua faixa de contribuição.

§2º Agências Associadas ao Sinapro-RJ

Para agências associadas fica estabelecido o valor de 2 (duas) mensalidades associativas de acordo com sua faixa de contribuição, que serão divididas em 2 (duas) parcelas com vencimento nos dias 26 de janeiro e 26 de fevereiro de 2026.

Parágrafo Único - Nenhuma assistência sindical e/ou documento para comprovação da condição de Agência de Publicidade e Propaganda será fornecido pelo Sindicato à Agência de Propaganda que atue no Estado do Rio de Janeiro, associada ou não, que deixe de comprovar estar quites com o pagamento das contribuições estabelecidas no presente Acordo.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

Fica instituída e considera-se válida a contribuição assistencial, a ser descontada pela Empresa, o equivalente ao percentual de 1% (um por cento) do salário base dos trabalhadores, nas folhas de pagamento nos meses de fevereiro, junho e outubro, ressalvado o direito de oposição individual escrita do trabalhador, na forma do parágrafo seguinte.

§1º O direito de oposição será garantido na forma aprovada na assembleia, isto é, exercido de maneira individual, pessoalmente, por escrito em carta de próprio punho, contendo o nome, CPF, e telefone de contato do empregado, subscrita pelo próprio, bem como a identificação completa da empresa, inclusive nome, CNPJ, endereço com CEP e e-mail contato, deverá ser entregue na sede do Sindicato Laboral na Avenida Beira Mar, nº 216, grupo 801, Centro, Rio de Janeiro, RJ, no prazo de dez dias úteis conforme a publicação do edital, tudo conforme entendimento manifestado pelo STF no Tema 935, pelo Ministério Público do Trabalho, em Nota Técnica de nº 01/2018 e 09/2024 da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical – CONALIS.

§2º O prazo para manifestação contrária ao desconto é de (dez) 10 dias úteis, conforme aprovado em AGE, contados da data da publicação do edital em jornal de grande circulação, ou de 10 (dez) dias úteis, contados da data de admissão caso tenha ocorrido após a publicação do edital;

§3º O direito à oposição na modalidade presencial será exercido pelos trabalhadores do Município do Rio de Janeiro e Região Metropolitana que compreendem os Municípios de Duque de Caxias, São João de Meriti, Belford Roxo, Nilópolis, Mesquita, Nova Iguaçu, Queimados, Japeri, Paracambi, Seropédica, Itaguaí, Niterói, São Gonçalo, Itaboraí, Maricá, Tanguá e Rio Bonito;

§4º Os trabalhadores dos demais Municípios poderão apresentar sua oposição à Contribuição Assistencial através de e-mail endereçado ao convencaocoletiva@sindpubrj.com.br, de maneira individual, contendo o nome, CPF, e telefone de contato do empregado, bem como a identificação completa da empresa, inclusive nome, CNPJ e endereço com CEP e-mail contato, no prazo de dez dias úteis conforme a publicação do edital, sob pena de aplicação do desconto em caso de ausência das informações necessárias;

§5º Fica vedado à Empresa empregadora a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares no sentido de incentivar ou instigar os trabalhadores não filiados ao Sindicato apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

§6º As parcelas serão descontadas dos empregados em folha de pagamento e recolhidas ao **SINDICATO DOS PUBLICITÁRIOS E AGENCIADORES DE PROPAGANDA E PUBLICIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO** no mês seguinte a cada desconto, através de transferência bancária na **conta corrente (PJ 1292), Conta 577597044-2 Agência 0231, Caixa Econômica Federal.**

§7º As empresas remeterão ao Sindicato Laboral através do e-mail: sindpubrj@sindpubrj.com.br, após o recolhimento, relação nominal dos empregados ativos, contendo o nome dos funcionários e o valor do desconto a ser realizado, bem como cópia dos comprovantes dos depósitos realizados. Em caso de dúvidas, entrar em contato nos telefones (21) 3923-5292 e (21)98232-8448 (WhatsApp).

§8º Os recolhimentos de que trata esta cláusula ficam sujeitos à multa de 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) por cada mês de atraso, a serem pagas pelo empregador que der causa ao atraso, por não ter efetuado o desconto no contracheque do empregado e seu correspondente repasse ao ente sindical.

§9º O SINDICATO DOS PUBLICITÁRIOS E AGENCIADORES DE PROPAGANDA E PUBLICIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO enviará para as empresas a relação definitiva de empregados que apresentaram carta de oposição em até 30 dias após o término do período para oposição.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA – QUADRO DE AVISOS

As empresas fixarão os avisos do Sindicato dos Publicitários e Agenciadores de Propaganda e Publicidade do Estado 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA – ATUALIZAÇÃO DO ACORDO, QUANTO A APLICAÇÃO DA NOVA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

As partes diante das incertezas quanto a aplicação da nova legislação trabalhista, e levando em consideração que alguns artigos foram questionados quanto a constitucionalidade que podem ter

reflexo nas relações de trabalho, comprometem-se a se reunir, caso necessário, para discutir a atualização do presente acordo levando em consideração especialmente o trabalho home-office, banco de horas e remuneração através de participação nos resultados em projetos/serviços, determinados como objeto da contratação do profissional, e tudo o que possa qualificar a relação entre empregados e empregadores das áreas de publicidade e propaganda.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA – PENALIDADE

A infração a qualquer das cláusulas deste instrumento sujeitará a empresa infratora à multa equivalente a R\$ 400,00 (quatrocentos reais). Na reincidência, o total deverá ser acrescido de 50% (cinquenta por cento). As importâncias reverterão em 50% em favor do Sindicato dos Publicitários e Agenciadores de Propaganda e Publicidade do Estado do Rio de Janeiro e os outros 50% em favor do empregado envolvido na infração, cabendo ao Sindicato Laboral efetuar essa divisão.

Parágrafo único - Verificado o descumprimento a qualquer das cláusulas aqui contratadas, o representante credenciado do SINDICATO DOS PUBLICITÁRIOS E AGENCIADORES DE PROPAGANDA E PUBLICIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO notificará a empresa, sendo válido o envio para o endereço eletrônico para que responda em até 30 (trinta) dias corridos. A falta de comprovação de recebimento da notificação não será impeditiva para a cobrança da multa em ação judicial. Na notificação deverá constar a indicação da empresa, estabelecimento e a cláusula infringida.

DISPOSIÇÕES GERAIS

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA – VANTAGENS GERAIS

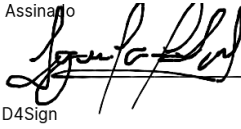
Ficam asseguradas as condições mais favoráveis existentes na empresa ou que venham a ser asseguradas por qualquer norma interna ou norma legal, com relação às cláusulas vigentes nesta Convenção.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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.

Rio de Janeiro, 16 de janeiro de 2026.

jasantospublicidade@gmail.com

Assinado
 
D4Sign

JOSÉ AGENILSON SANTOS

Presidente

**Sindicato dos Publicitários e Agenciadores de
Propaganda e Publicidade do Estado do RJ**

phelipe.pogere@brickbr.com

Assinado
 
D4Sign

PHELIPE POGERE GONÇALVES

Presidente

**Sindicato das Agências de Propaganda
do Estado do RJ**

kellysimoninadv@gmail.com

Assinado
 
D4Sign

KELLY SIMONIN DA COSTA

OAB-RJ 180995

**Sindicato dos Publicitários e Agenciadores de
Propaganda e Publicidade do Estado do RJ**

joaoluizfarianetto@gmail.com

Assinado
 
D4Sign

JOÃO LUIZ FARIA NETO

OAB-RJ 05079

**Sindicato das Agências de Propaganda
do Estado do RJ**

CCT SINAPRO 2025-2026 Revisa docx 1 pdf
Código do documento 41304692-04b9-468a-8d0f-766fdbad547b



Assinaturas



Phelipe Pógere
phelipe.pogere@brickbr.com
Assinou

Phelipe Pógere



KELLY SIMONIN DA COSTA
kellysimoninadv@gmail.com
Assinou



João Luiz Faria Netto
joaoluizfarianetto@gmail.com
Assinou



José Agenilson Santos
jasantospublicidade@gmail.com
Assinou



Eventos do documento

21 Jan 2026, 13:17:04

Documento 41304692-04b9-468a-8d0f-766fdbad547b **criado** por SINDICATO DAS AGÊNCIAS DE PROPAGANDA DO ESTADO DO RJ (035004d5-55e8-40dd-9ecc-99f51b4e1a03). Email: sinapro-rj@sinapro-rj.com.br. - DATE_ATOM: 2026-01-21T13:17:04-03:00

21 Jan 2026, 13:31:07

Assinaturas **iniciadas** por SINDICATO DAS AGÊNCIAS DE PROPAGANDA DO ESTADO DO RJ (035004d5-55e8-40dd-9ecc-99f51b4e1a03). Email: sinapro-rj@sinapro-rj.com.br. - DATE_ATOM: 2026-01-21T13:31:07-03:00

21 Jan 2026, 14:51:41

JOÃO LUIZ FARIA NETTO **Assinou** (ae869d2b-ec99-4380-bc3b-8c5553232890) - Email: joaoluizfarianetto@gmail.com - IP: 177.142.83.118 (b18e5376.virtua.com.br porta: 40532) - **Geolocalização:** -23.0047074706229 -43.336482893162994 - Documento de identificação informado: 031.936.087-34 - DATE_ATOM: 2026-01-21T14:51:41-03:00

21 Jan 2026, 14:55:51

PHELIPE PÓGERE **Assinou** (b0ee90a9-1041-4b52-83fc-8baab1a09e0e) - Email: phelipe.pogere@brickbr.com - IP: 177.26.73.201 (ip-177-26-73-201.user.vivozap.com.br porta: 3680) - **Geolocalização:** -22.99908686778717 -43.351313104011794 - Documento de identificação informado: 039.458.629-81 - DATE_ATOM:

2026-01-21T14:55:51-03:00

21 Jan 2026, 17:09:56

KELLY SIMONIN DA COSTA **Assinou** - Email: kellysimoninadv@gmail.com - IP: 177.12.16.141
(fttx-1771216141.usr.predialnet.com.br porta: 14566) - [Geolocalização: -22.8954553 -43.1148555](#) - Documento de
identificação informado: 106.023.047-09 - DATE_ATOM: 2026-01-21T17:09:56-03:00

21 Jan 2026, 21:06:03

JOSÉ AGENILSON SANTOS **Assinou** - Email: jasantospublicidade@gmail.com - IP: 177.142.48.107
(b18e306b.virtua.com.br porta: 12304) - [Geolocalização: -23.00800577608238 -43.34095920434631](#) - Documento
de identificação informado: 786.690.227-53 - DATE_ATOM: 2026-01-21T21:06:03-03:00

Hash do documento original

(SHA256):84d731e906141a4d5f41a33312c533543bb63e19ce417b268086a41a8d73992b

(SHA512):66c10adbb385f681710a205b3ac9eaa2dba561e36f7b0aed8c0ea9f65ff60ff5c1958deb750abcaaaa306d4f0ec62c6ce75b29a8556454a5b9b2a147e0ff3c2a

Esse log pertence **única e exclusivamente** aos documentos de HASH acima



Esse documento está assinado e certificado pela D4Sign

Integridade certificada no padrão ICP-BRASIL

Assinaturas eletrônicas e físicas têm igual validade legal, conforme **MP 2.200-2/2001** e **Lei 14.063/2020**.