

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS001861/2023  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 15/06/2023  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR030666/2023  
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.104907/2023-02  
DATA DO PROTOCOLO: 14/06/2023

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SIND DAS AGENCIAS DE PROPAGANDA NO ESTADO DO RGS, CNPJ n. 89.529.739/0001-07, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JULIANO BRENNER HENNEMANN;

E

SIND PUBLIC AGENC PROP TRAB EMPRESAS PUBLICIDADE DO RS, CNPJ n. 90.900.127/0001-50, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MANOEL DA COSTA NETO;

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 01º de maio de 2022 a 30 de abril de 2024 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Publicitários e Trabalhadores em Empresas de Publicidade**, com abrangência territorial em **RS**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Ficam assegurados à categoria profissional, a partir de 01/05/2023 os seguintes pisos salariais mensais:

Grupo	Profissionais	Valor R\$
A	Em serviços de limpeza, copa, faxina, <i>office boy</i> e assemelhado	1.329,05
B	Em <b>funções administrativas</b> : telefonista, recepcionista, auxiliar e assistente administrativo, financeiro, de pessoal e assemelhado	1.665,59
C	Da <b>área técnica do setor de publicidade</b> : criação, planejamento, mídia, atendimento, produção gráfica e eletrônica, <i>web design</i> , tráfego, arte final ou montagem, coordenação, supervisão, vendas, letristas, pintores, desenhistas e designers gráficos, bem como seus correspondentes auxiliares e assistentes, tais como descritos na codificação de cargos e funções publicitárias, e de funções que necessitem conhecimento técnico-profissional	1.899,47
D	De <b>contatos publicitários comissionados</b> , como garantia mínima, quando a remuneração (salário fixo + comissão + repouso remunerado sobre as comissões) não atingir este valor, será devida complementação até o valor aqui estipulado	1.842,42
E	<b>Em empresas de promoções</b> (divulgação de material promocional, panfletagens, pesquisas publicitárias, promoções e eventos), que laborem nas atividades típicas destas, tais como degustadores, panfleteiros, divulgadores, promotores, montadores de estandes, repositores, pesquisadores e funções assemelhadas	1.465,95

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados serão reajustados em 3,83% (três vírgula oitenta e três por cento), mais 0,42% (zero vírgula quarenta e dois por cento) de aumento real, totalizando 4,25% (quatro vírgula vinte e cinco por cento), a partir de 01/05/2023, relativamente ao período revisando de 01/05/2022 a 30/04/2023, incidente sobre os salários vigentes em 01/05/2022.

#### Parágrafo primeiro – Admitidos após 01/05/2022

Para o reajuste do salário do empregado admitido na empresa após 01/05/2022 será observado o salário atribuído ao cargo ou função ocupada pelo empregado na empresa, não podendo o seu salário passar a ser superior ao que, por força do estabelecido nesta cláusula, for devido a empregado exercente do mesmo cargo ou função, admitido até 01/05/2022.

#### Parágrafo segundo

Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois de 01/05/2022, os salários serão reajustados proporcionalmente aos meses trabalhados.

#### Parágrafo terceiro – Compensação

Serão compensados todos os reajustes e aumentos salariais concedidos no período revisando, exceto os definidos como incomensuráveis por força da legislação vigente, decorrentes de término de aprendizagem, promoção, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

### CLÁUSULA QUINTA - ABONO INDENIZATÓRIO NEGOCIAL

As partes, em caráter excepcional, convencionam o pagamento de um abono correspondente a 2 (dois) salários por trabalhador, tendo como base o salário de abril de 2023, acrescido do reajuste salarial de 3,83% (três vírgula oitenta e três por cento), proporcional ao tempo trabalhado nos períodos de 01/05/2021 a 30/04/2022 e de 01/05/2022 a 30/04/2023 (0,6 salários para o período de maio de 2021 a abril de 2022 e 1,4 salários para o período de maio de 2022 a abril de 2023).

#### Parágrafo primeiro – Quitação dos períodos de 01/05/2021 a 30/04/2022 e de 01/05/2022 a 30/04/23

Com o pagamento do abono indenizatório negocial estipulado no *caput* desta cláusula as partes dão por reposta a inflação dos períodos de 01/05/2021 a 30/04/2022 e de 01/05/2022 a 30/04/2023, dando o Sindicato Profissional

quitação desses mesmos períodos.

#### Parágrafo segundo – Forma de pagamento do Abono Indenizatório Negocial

O abono ora ajustado será pago em 4 (quatro) parcelas iguais, juntamente com as folhas de pagamento dos meses de julho, agosto, setembro e outubro de 2023.

#### Parágrafo terceiro – Proporcionalidade do abono indenizatório

Para os empregados admitidos e para os que tiveram seus contratos de trabalho rescindidos entre 01/05/2021 e 30/04/2023, o valor do abono será pago de forma proporcional ao tempo trabalhado neste período.

#### Parágrafo quarto – Natureza jurídica do abono indenizatório negocial

O abono indenizatório negocial, único e excepcional, não integra a remuneração, e como tal não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, não se incorporando ao contrato de trabalho, nos termos do disposto no art. 457, § 2º da CLT.

#### Parágrafo quinto – Compensação do abono indenizatório negocial

A empresa que eventualmente tenha se antecipado ao fechamento das negociações coletivas e pago reajuste salarial aos seus empregados nos percentuais estabelecidos pelo INPC-IBGE, fica dispensada do pagamento do abono indenizatório negocial previsto nesta cláusula. Caso a antecipação concedida tenha sido em percentual inferior aos percentuais estabelecidos no *caput* desta cláusula, a empresa poderá reduzir o valor do abono indenizatório na proporção direta da antecipação concedida.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE ANTECIPAÇÕES SALARIAIS**

As empresas poderão, no prazo de vigência deste instrumento, por espontaneidade, conceder antecipações salariais aos seus empregados, ficando expressamente ajustado que as mesmas poderão ser compensadas na próxima data-base ou, antes dela, com qualquer antecipação, reajuste, aumento ou abono salarial que possa vir a ser determinado por lei.

Não serão compensados, contudo, os aumentos decorrentes do término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade e merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado. Em tais casos, os valores concedidos pelas empresas a esses títulos, no curso do período revisando, serão somados ao salário resultante da próxima revisão de dissídio.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIOS – DIFERENÇAS NA FOLHA**

Caso o empregado constate a existência de diferenças no pagamento de seus salários, comunicará o fato à empresa, por escrito, que terá o prazo de 10 (dez) dias a contar do recebimento da comunicação para pagar as diferenças apontadas, desde que procedentes.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA OITAVA - DESCNTOS NOS SALÁRIOS**

As empresas poderão efetuar descontos nos salários do empregado quando expressamente por ele autorizados e se referirem à associação de empregados, cooperativas, seguros, transportes, previdência privada, refeições, equipamentos e utensílios de trabalho não devolvidos, convênios com médicos, dentistas, clínicas, óticas, farmácias, hospitais, laboratórios, funerárias, lojas e supermercados, bem como pelo fornecimento de ranchos e compras intermediadas pelo SESC.

#### Parágrafo único

A empresa que unilateralmente deixar de proceder a descontos relativos a convênios e seguros coletivos, quando esses sejam custeados unicamente pelos empregados, indenizará o empregado prejudicado pelos prejuízos que

advirem de tal procedimento.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS**

As 2 (duas) primeiras horas extraordinárias serão pagas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) e as demais com acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento), incidentes sobre o salário contratual. O trabalho em domingos e feriados, assim como nos sábados, quando adotado o regime de compensação, será remunerado com o adicional de 100% (cem por cento).

### **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

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

Ajustam as partes a eliminação do adicional por tempo de serviço, de 2% (dois por cento), a partir de 01/05/2023. As empresas assegurarão somente aos empregados que já percebem valores a título de quinquênio a continuidade de tais pagamentos, os quais serão feitos de forma destacada do salário, como vantagem pessoal, em rubrica própria na folha de pagamento, sujeitos aos mesmos reajustes concedidos espontaneamente pela empresa a todos os seus empregados ou pactuados em norma coletiva.

##### Parágrafo único

O adicional por tempo de serviço é considerado salário e integra todas as verbas salariais e indenizatórias.

### **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - LANCHE E DESPESAS EM HORAS EXTRAS**

O empregado convocado para prestar serviços em jornada extraordinária por período igual ou superior a 2 (duas) horas, receberá lanche gratuito, no valor mínimo de R\$ 27,00 (vinte e sete reais), a partir de 01/05/2023, e ressarcimento da despesa de condução para o retorno a sua residência.

##### Parágrafo único

Ajustam as partes convenientes, de modo expresso, que este benefício não será considerado, para nenhum efeito, como salário-utilidade ou de natureza remuneratória, não cabendo ação pleiteando indenização, incorporação ou equiparação salarial em decorrência dele. Além disso, pactuam os convenientes que empregados em férias ou afastados do trabalho não tem direito ao benefício.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE-REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO**

As empresas que não fornecem refeições no local de trabalho, de forma subsidiada, nos termos do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) e demais normas aplicáveis, fornecerão aos seus empregados *ticket*, na forma de vale-refeição ou vale-alimentação, em número correspondente aos dias laborados no mês, no valor unitário de R\$ 27,00 (vinte e sete reais), a partir de 01/05/2023, podendo a empresa descontar em folha de pagamento dos empregados beneficiados o percentual máximo de 10% (dez por cento) do valor dos vales fornecidos, na forma da legislação do PAT. Todo o empregado, inclusive o menor aprendiz, terá direito a receber o valor integral dos vales independentemente do salário ou jornada de trabalho. Caso o empregado tenha recebido os valores dos vales e for despedido com aviso indenizado, a empresa não poderá descontar o valor dos mesmos.

##### Parágrafo único

Ajustam as partes convenientes, de modo expresso, que este benefício não será considerado, para nenhum efeito, como salário-utilidade ou de natureza remuneratória, não cabendo ação pleiteando indenização, incorporação ou

equiparação salarial em decorrência dele. Além disso, pactuam os convenientes que empregados em férias ou afastados do trabalho não tem direito ao benefício.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE**

A empresa que conceder o Vale Transporte, poderá descontar mensalmente do empregado a parcela equivalente de no máximo 3% (três por cento), dos que percebam até R\$ 2.081,87 (dois mil e oitenta e um reais e oitenta e sete centavos) de seu salário básico ou vencimento, e acima de R\$ 2.081,88 (dois mil e oitenta e um reais e oitenta e oito centavos), poderá descontar mensalmente do empregado a parcela equivalente no máximo 4% (quatro por cento), excluídos de quaisquer vantagens ou adicionais, não podendo ultrapassar o valor da passagem. Caso o empregado tenha recebido os valores dos vales-transporte e for demitido com Aviso Prévio Indenizado, a empresa não poderá pedir o ressarcimento ou descontar o valor integral dos mesmos.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA AOS DESEMPREGADOS**

Ao empregado que for dispensado sem justa causa, por aviso prévio indenizado, fica assegurado, por parte da empresa que tiver convênio com entidade médica, a continuidade do benefício de assistência médica para si e seus dependentes legais, durante o prazo de 30 (trinta) dias.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de falecimento do empregado, a empresa pagará ao beneficiário indicado pelo empregado uma indenização equivalente a 2 (duas) vezes o salário percebido à época do fato, desde que a empresa não mantenha às suas expensas seguro para tal fim, sendo assim considerados o seguro de vida em grupo e o seguro-funeral.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DESPESAS COM CRECHES PARA FILHOS(AS)**

As empresas que não mantiverem creches junto ao estabelecimento ou de forma conveniada pagarão a seus empregados, desde a data de nascimento do(a) filho(a) até 6 (seis) anos, um auxílio mensal em valor equivalente a **15%** (quinze por cento) do menor piso salarial da categoria, independentemente de qualquer comprovação de despesas.

#### Parágrafo único

Ajustam as partes convenientes, de modo expresse, que este benefício não será considerado, para nenhum efeito, como salário-utilidade ou de natureza remuneratória, não cabendo ação pleiteando indenização, incorporação ou equiparação salarial em decorrência dele.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMUNICAÇÃO DE JUSTA CAUSA**

Em caso de despedida sob a alegação de justa causa, as empresas apontarão por escrito o motivo que a originou.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS NA RESCISÃO**

Na rescisão do contrato de trabalho as empresas fornecerão ao empregado a Relação dos Salários de Contribuição e o Perfil Profissiográfico Profissional, em formulário da Previdência Social, bem como o comprovante de rendimentos pagos e de retenção do Imposto de Renda na Fonte, além de outros documentos exigidos em lei, se solicitados.

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PAGAMENTO DO ABONO PARA OS DEDITOS**

Ajustam as partes que os empregados demitidos antes de maio de 2023 receberão o pagamento do abono da cláusula quinta de forma proporcional ao tempo de serviço.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO – LIBERAÇÃO**

O empregado que for despedido sem justa causa e o que vier a pedir demissão e que comprovar ter oferta de novo emprego, caso não tenha sido dispensado do cumprimento integral do aviso, será dispensado de cumprir o restante do aviso, desde que comunique sua intenção por escrito com 5 (cinco) dias de antecedência, no caso de despedida e com 15 (quinze) dias no caso de pedido de demissão, sob pena de sofrer o desconto de tal período. Ocorrendo essa hipótese não serão devidos salários em relação ao período não trabalhado.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO AO APOSENTANDO**

Fica garantido o emprego do trabalhador durante os 12 (doze) meses que antecederem a aquisição do direito à aposentadoria, desde que tenha mais de 5 (cinco) anos de serviços prestados à mesma empresa.

#### Parágrafo único

Caso o empregado dependa de documentação para comprovação de tempo de serviço, terá 30 (trinta) dias de prazo, a partir da notificação da dispensa, para fazer a referida comprovação.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA EM AMBIENTE INSALUBRE SEM LICENÇA PRÉVIA AUTORIDADE**

Ficam as empresas autorizadas a prorrogar a jornada de trabalho em ambientes insalubres, até o limite legal, sem licença prévia da autoridade competente do Ministério do Trabalho, com fundamento no inciso XIII do art. 611-A da CLT.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS**

Com base no permissivo legal do artigo 59, § 2º, da CLT, as partes decidem instituir e estabelecer regras para a implementação de Regime de Banco de Horas, a partir do qual poderão ser ultrapassadas as durações normais diárias legais e contratuais, visando a compensação das horas não trabalhadas em outro(s) dia(s), sem que esse acréscimo seja considerado como trabalho extraordinário. Da mesma forma, visa possibilitar a redução de jornada de trabalho, com a compensação positiva posterior, sem a realização de desconto de salário.

#### Parágrafo primeiro

Esta cláusula não se aplica aos empregados enquadrados na exceção do art. 62 da CLT.

#### Parágrafo segundo – Da realização de jornada compensatória e diminuição de jornada

Considerando as exigências de serviço, a empresa poderá solicitar ao empregado a realização de jornada além dos limites legais normais, respeitados os parâmetros do art. 59, § 2º, da CLT. Da mesma forma, considerando as exigências de serviço, a empresa poderá solicitar a diminuição de jornada, visando a compensação de saldo de horas em débito.

2.1 A realização de jornada além dos parâmetros normais ou redução de jornada será previamente informada pela empresa ao empregado, salvo demanda de serviço extraordinária, quando a comunicação poderá ser realizada dentro da mesma jornada.

2.2 A realização de jornada além dos parâmetros normais fica condicionada à demanda de serviço excedente ou cumprimento de compensação positiva de saldo de horas negativas. Em todas as situações é imprescindível a ciência e anuência da chefia direta.

2.3 Será permitida a compensação de horas trabalhadas em sábados, domingos e feriados, mediante prévio aviso pela chefia ao empregado.

#### Parágrafo terceiro – Dos parâmetros e períodos de compensação

Ocorrendo solicitação do trabalho em jornada excedente aos limites normais, a empresa dispensará o acréscimo salarial (adicional de horas extras), mediante compensação pela correspondente diminuição em qualquer dia útil, dentro do prazo dos 2 (dois) meses seguintes. Excepcionalmente, se não for possível, as horas serão transferidas para os próximos 2 (dois) meses, limitado a 6 (seis) meses para compensação.

3.1 A compensação positiva será apurada de forma mensal, devendo ser realizada nos 2 (dois) meses seguintes, com anuência da chefia direta e respeitado o limite legal de 2 (duas) horas por dia. Excepcionalmente, se não for possível, as horas serão transferidas para os próximos 2 (dois) meses, limitado a 6 (seis) meses para compensação. Entende-se por compensação positiva a realização de jornada suplementar para quitar saldo de horas inferiores a carga semanal contratada.

3.2 A realização de compensação de jornada visa respeitar, em média, o limite semanal previsto em lei.

3.3 Os ciclos serão de 2 (dois) meses de compensação, com fechamento parcial do saldo de horas a cada 2 (dois) meses, limitado a 6 (seis) meses para compensação.

3.4 Ultrapassado o período de compensação para horas suplementares, havendo saldo positivo de horas quando do fechamento geral do banco de horas, ao final da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, a empresa pagará na folha de pagamento seguinte ao mês do fechamento geral do banco de horas, com autorização da Direção da Empresa 2 (dois) meses antes ao do fechamento do saldo final, o valor correspondente às horas não compensadas, acrescidas do adicional legal.

3.5 Ultrapassado o período de compensação para horas suplementares e compensação positiva, havendo saldo negativo de horas quando do fechamento geral do banco de horas, ao final da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, a empresa abonará as horas na folha de pagamento e não efetuará desconto das horas no fechamento do banco.

3.6 As faltas injustificadas, os atrasos, as saídas antecipadas, assim como as saídas intermediárias, serão descontadas do banco de horas, mediante solicitação do empregado, sempre condicionada à aprovação da chefia.

#### Parágrafo quarto – Do registro e controle do Banco de Horas

Compete à empresa o controle do Banco de Horas, mediante registro determinado para tal fim.

4.1 A apuração do saldo de horas será realizada de forma mensal e individual com informação por escrito aos empregados do saldo de horas creditadas ou debitadas em seu Banco de Horas.

4.2 Os trabalhadores estudantes, sem prejuízo da remuneração, não estão obrigados a trabalhar além da jornada normal, quando tal resultar em prejuízo a sua frequência escolar.

4.3 As empregadas ou empregados que mantenham seus filhos em creches e tenham a guarda dos filhos menores de 6 (seis) anos, sem prejuízo da remuneração, não estarão obrigados a trabalhar além da jornada normal, quando comprovadamente isso resultar em prejuízo à assistência aos mesmos.

#### Parágrafo quinto – Da rescisão contratual

Na hipótese do empregado tomar a iniciativa da extinção do contrato de trabalho (pedido de demissão), havendo débito de horas, estas poderão ser descontadas por ocasião da rescisão. Por outro lado, constatado crédito de horas em seu favor, estas serão pagas com o adicional legal.

5.1 Na hipótese de rescisão por iniciativa da empresa, sem justa causa, havendo débito de horas, estas não serão descontadas. Da mesma forma, havendo crédito de horas em seu favor, estas serão pagas com o adicional.

5.2 Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho por justa causa do empregado, havendo débito de horas, estas poderão ser descontadas. Por outro lado, havendo crédito de horas em seu favor, as horas serão pagas com o adicional.

5.3 Na hipótese de rescisão por mútuo acordo entre empresa e empregado, havendo débito de horas, estas não serão descontadas por ocasião da rescisão. Por outro lado, constatado crédito de horas em seu favor, estas serão pagas com o adicional legal.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO OU ALIMENTAÇÃO**

As empresas que possuem refeitório ficam autorizadas a fixar o intervalo intrajornada para alimentação e/ou repouso, previsto no artigo 71 da CLT, em até, no mínimo, 30 (trinta) minutos. O intervalo não será computado na jornada.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - MARCAÇÃO DE PONTO**

As empresas, independentemente do número de empregados, usarão registro ponto por qualquer meio (manual, mecânico ou eletrônico), para as entradas e saídas normais, bem como para horas extraordinárias, podendo adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, inclusive ponto por exceção, nos termos do § 4º do art. 74 da CLT.

#### Parágrafo primeiro

As empresas que adotarem o sistema previsto no *caput* desta cláusula disponibilizarão ao empregado, até o pagamento dos salários, informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração, em substituição aos comprovantes diários de marcação de ponto.

#### Parágrafo segundo

Atendido o disposto no § 2º do art. 74 da CLT, com a pré-assinalação do período de repouso, as empresas poderão dispensar a marcação no cartão de ponto dos intervalos intrajornada para repouso ou alimentação, salvo situação de excepcionalidade que deverá ser anotada.

#### Parágrafo terceiro

As empresas poderão ainda adotar outros meios de controle de ponto, inclusive através de aplicativos de celulares, desde que não seja permitida a alteração ou eliminação de dados registrados pelo empregado e sejam atendidos os requisitos exigidos pela portaria em vigor.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ADOÇÃO DE REGIME DE TELETRABALHO**



Ajustam as partes que havendo a adoção de regime de teletrabalho, trabalho remoto ou home-office, as empresas fornecerão os meios (mobiliário e equipamento) para tanto.

## **FÉRIAS E LICENÇAS REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS – PROPORCIONALIDADE DO PAGAMENTO DO 1/3 CONSTITUCIONAL**

Em caso de parcelamento das férias, o pagamento do adicional de 1/3 (um terço), previsto constitucionalmente, será feito de forma proporcional ao número de dias concedidos em cada período.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - OPÇÃO PELO ABONO PECUNIÁRIO**

É facultado ao empregado manifestar sua opção para a conversão de 1/3 (um terço) das férias em abono pecuniário até o dia em que receber a comunicação de férias, cabendo à empresa efetuar o pagamento do abono juntamente com o das férias.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - NATAL, ANO NOVO E CARNAVAL**

Os feriados do Dia de Natal e do Primeiro Dia do Ano, se trabalhados, terão as horas correspondentes lançadas como crédito do empregado no Banco de Horas. De outra parte, no Carnaval, a segunda e a terça-feira, integralmente, e a quarta-feira de cinzas, até as 13h30min, quando não trabalhadas, terão as horas correspondentes lançadas como débito do empregado no Banco de Horas. As horas lançadas como crédito do empregado, trabalhadas nos feriados, serão lançadas em dobro em face da remuneração do feriado, o mesmo não ocorrendo com as horas lançadas como débito do empregado, nos dias de carnaval, os quais não são feriados.

## **LICENÇA REMUNERADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PROVAS ESCOLARES E EXAMES VESTIBULARES**

É assegurado ao empregado estudante, nos dias de prova escolar, o direito de sair 1 (uma) hora antes do seu horário habitual, sem prejuízo do salário, desde que comprove o fato com o atestado da escola, no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis após a prova. O empregado vestibulando será dispensado nos dias de prova, sem prejuízo do salário, descanso semanal remunerado e férias, desde que comprove o fato com documento da Universidade, no mesmo prazo supra.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS**

Os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelo INSS, profissionais do sindicato ou conveniados ao mesmo, bem como os de médicos credenciados a planos de saúde subsidiados ou intermediados pelas empresas, serão considerados válidos para justificar as faltas ao serviço por motivo de doenças e para acompanhar filho menor de até 12 (doze) anos ao médico (limitado a um dia por mês), mesmo que a empresa possua médico próprio.

Caso a empresa não mantenha plano de saúde subsidiado ou intermediado aos seus empregados, serão válidos para justificar as referidas faltas ao serviço, além daqueles atestados já anteriormente citados, atestados fornecidos por médicos particulares.

## **RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TAXA NEGOCIAL – ESTIPULAÇÃO EM ASSEMBLEIA – DIREITO DE OPOSIÇÃO**

A taxa negocial fixada em assembleia geral da categoria, na importância de 4% (quatro por cento) do salário já reajustado, será descontada na folha de pagamento de junho de 2023, dos trabalhadores associados ou não ao Sindicato, garantido o direito de oposição, de forma expressa, manifestado pelos trabalhadores, perante o Sindicato ou a empresa, cujo prazo, de 10 (dez) dias úteis, inicia-se a partir do primeiro pagamento advindo da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

#### Parágrafo único

As empresas recolherão os valores descontados aos cofres do Sindicato Profissional até o 10º (décimo) dia subsequente ao do prazo de oposição, mediante depósito na conta do Sindicato dos Publicitários RS, na Caixa Econômica Federal, Agência 0437, Operação 003, Conta 1057-0, e posteriormente enviarão o comprovante de depósito, juntamente com a relação de empregados, para a entidade sindical remeter a quitação do pagamento da taxa negocial. Esgotado o prazo estabelecido, o recolhimento será acrescido de multa de 2% (dois por cento) e juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária pelo IPCA.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

As empresas integrantes da categoria econômica, associadas ou não, recolherão aos cofres do Sindicato Patronal a Contribuição Negocial aprovada em Assembleia Geral Extraordinária de 16/04/2022, legalmente convocada através de edital publicado no Jornal do Comércio, página 4, 2º Caderno, edição de 11/03/2022, nos valores previstos na seguinte tabela:

<b>Nº empregados na empresa</b>	<b>Valor da Contribuição (R\$)</b>
até 9 colaboradores	386,52
de 10 a 19 colaboradores	644,20
a partir de 20 colaboradores	1.288,40

#### Parágrafo primeiro

A Contribuição será recolhida no mês de junho de 2023 por meio de boleto bancário próprio, a ser fornecido pelo Sindicato Patronal, ou por meio de guia gerada pela entidade bancária. Ultrapassado este prazo, o valor será corrigido pelos índices de variação mensal do INPC-IBGE.

#### Parágrafo segundo

Fica consignado, para todos os fins, que a contribuição prevista nesta cláusula tem natureza de espontaneidade em relação às empresas não associadas.

## **DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - MENSALIDADE DO SINDICATO**

Desde que autorizadas por escrito pelos empregados associados ao Sindicato Profissional, as empresas descontarão dos salários o valor relativo à mensalidade devida ao Sindicato. O valor descontado será depositado na conta indicada pelo Sindicato até o dia 10 (dez) de cada mês. O valor da mensalidade e suas alterações, se houver, será informado pelo Sindicato. O recolhimento com atraso será acrescido de multa de 10% (dez por cento), juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária pela TR.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas manterão um quadro mural de informações a seus empregados, dentro de suas dependências, onde poderão ser afixadas e divulgadas notícias do Sindicato Profissional, desde que autorizadas pela empresa e despidas de conteúdo político-partidário ou ofensivo.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ACESSO ÀS EMPRESAS**

É permitido livre acesso de dirigentes sindicais e seus auxiliares nas dependências das empresas a fim de divulgar avisos e demais informações de interesse dos empregados, desde que tais avisos e informações estejam despidos de conteúdo político partidário ou ofensivo, mediante notificação prévia às empresas, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - SOLUÇÃO DE DIVERGÊNCIAS**

Eventuais divergências oriundas da aplicação ou alcance do disposto nesta Convenção Coletiva de Trabalho serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÕES**

Todas as obrigações previstas nesta Convenção serão cumpridas exclusivamente durante o seu período de vigência.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

Fica estipulada uma multa de 5% (cinco por cento) do valor do menor piso salarial da categoria, por mês e por infração, em favor de empregado atingido pelo descumprimento de qualquer das cláusulas desta Convenção que não possuam penalidade específica.

#### Parágrafo único

A multa será devida se o infrator deixar de sanar a infração dentro do prazo de 15 (quinze) dias, que lhe será marcado por aviso escrito pela parte prejudicada.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - COMUTATIVIDADE E INTEGRALIDADE**

Os princípios que nortearam esta Convenção são os da comutatividade e do conglobamento, tendo as partes, mediante concessões mútuas, transacionado direitos para o alcance do equilíbrio necessário para viabilizar o acordo. As partes se declaram satisfeitas pelo resultado alcançado, razão pela qual qualquer direito flexibilizado numa cláusula contou com a correspondente compensação em outra, de modo a tornar este instrumento um conjunto de regras interligadas e harmônicas, cuja integralidade deve ser preservada.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FORMA**

Este instrumento é lavrado por meio do Sistema Mediador do Ministério do Trabalho, e o protocolo do requerimento de registro, assinado pelas partes signatárias, será depositado na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, tendo as cópias extraídas pelo Sistema Mediador plena validade legal.

}

**JULIANO BRENNER HENNEMANN**  
**PRESIDENTE**  
**SIND DAS AGENCIAS DE PROPAGANDA NO ESTADO DO RGS**

**MANOEL DA COSTA NETO**  
**PRESIDENTE**  
**SIND PUBLIC AGENC PROP TRAB EMPRESAS PUBLICIDADE DO RS**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA AGE 2022**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO II - ATA AGE 2023**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.