CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: DF000367/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 16/07/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR021930/2020
NÚMERO DO PROCESSO: 14021.134909/2020-89
DATA DO PROTOCOLO: 29/06/2020

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

SINDICATO DOS PUBLICITARIOS DE BRASILIA, CNPJ n. 00.365.682/0001-36, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PEDRO CARLOS ABELHA PEIXOTO;

E

SINDICATO DAS AGENCIAS DEPROPAGANDA DO DISTRITO FEDERAL, CNPJ n. 00.580.662/0001-88, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RICARDO WILLY FRANCO DE MENEZES;

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 abril de 2020 a 31 de março de 2021 e a data-base da categoria em 01º de abril.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **CATEGORIA PROFISSIONAL DOS PUBLICITÁRIOS DO PLANO DA CNTCP, DAS AGÊNCIAS DE PROPAGANDA DO PLANO DA CNCP, Publicitária**, com abrangência territorial em **DF**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Piso Salarial : Fica Assegurado a todos os empregados que trabalham nas empresas de Publicidade e Propaganda, o Piso Salarial de **R$ 1.045,00** (um mil e quarenta e cinco reais) para função administrativa e de **R$ 1.600,57** (um mil seiscentos reais e cinquenta e sete centavos) para as funções técnicas.

Como funções técnicas ficam entendidas as funções específicas do setor de publicidade, ou seja: funcionários das áreas de Criação, Planejamento, Atendimento, Contato, Representantes de Vendas**,** Mídia, Estúdio, Produção Gráfica e Eletrônica. Fica estabelecido que para as atividades de administração, no período de experiência, os salários serão fixados a exclusivo critério do empregador.

Parágrafo Único: No caso dos Representantes de Vendas, contratados como comissionistas puros será assegurado o piso mínimo de **R$ 1.045,00** ((um mil e quarenta e cinco reais), quando o total das comissões mais o repouso semanal remunerado não atingirem esse valor, devendo ser compensados de futuras comissões.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Em decorrência do estado de calamidade pública e da caracterização de Força Maior, os Sindicatos concordam que não haverá reajuste salarial referente ao período de 1º de abril de 2.020 a 31 de março de 2.021

Não Compensações - Não serão compensados os aumentos concedidos após 1º de abril de 2018 decorrentes de promoção, transferência e equiparações judiciais, nos termos da Instrução n.º 4, do Tribunal Superior do Trabalho.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

Os salários deverão ser pagos até o 5º dia útil do mês subseqüente . As empresas que não efetuarem depósito em conta corrente ou pagamento em moeda corrente, deverão proporcionar tempo hábil aos seus empregados dentro da jornada laboral, para que o recebimento seja feito no horário normal de funcionamento da rede bancária.

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTOS

Comprovante de Pagamento – As empresas discriminarão, nos recibos de salários ou documentos que os substituírem, todos os itens da remuneração dos empregados, especialmente horas extras, gratificações, adicionais, descontos efetuados e parcela correspondente ao depósito do FGTS.

CLÁUSULA SÉTIMA - ATRASO DE PAGAMENTO

Atraso do pagamento.
O não pagamento do salário do empregado até 5º útil de cada mês acarretará a aplicação da multa de mais 1 % (um por cento) por quinzena do valor do salário do empregado. Não constituindo base para incidência de nenhum encargo trabalhista ou previdenciário, não se aplicando o princípio da habitualidade por se tratar de multa.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO

Adicional Noturno – O trabalho noturno, assim considerado aquele realizado entre 22 h de um dia e 5 h do dia seguinte será remunerado com o adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora diurna.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA NONA - VALE REFEIÇAO

"**Vale-Refeição -**

As empresas ficam obrigadas a utilizar o sistema de vales e / ou tickets-refeição, tendo como valor mínimo a importância relativa ao valor da cesta básica informado mensalmente pelo DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômico, *pro rata die*, sem desconto por dia trabalhado.

As empresas que possam pagar a cima do valor mínimo ou manter o valor do vale refeição negociado na Convenção Coletiva anterior, são livres para faze-lo."

Parágrafo único –
A obrigatoriedade será somente para quem ganha até 4 (quatro) pisos técnicos, sendo que para ganhos acima, a empresa somente fornecerá aqueles empregados que solicitarem ao Departamento Pessoal , quando terão ciência que será descontado 20% (vinte por cento) do custo do vale refeição.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA - VALE TRANSPORTE

Vale Transporte – As empresas ficam obrigadas a fornecer vale transporte a todos os funcionários que solicitarem, nos termos da legislação em vigor.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXILIO FUNERAL

Auxílio Funeral – Ocorrendo o falecimento do empregado, a empresa pagará a seus dependentes legais a quantia equivalente a **um salário e meio** nominal da época do ocorrido, à título de auxílio funeral.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA

Seguro de Vida – O Sindicato das Agências de Propaganda do DF recomendará às empresas que façam seguro de vida em benefício de seus empregados publicitários, abrangidos nesta convenção, no valor equivalente a R$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais), para cobertura por morte acidental; R$ 12.500,00 (doze mil e quinhentos reais) para cobertura por morte natural ou invalidez permanente, inclusive em viagem.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DESPESAS DE VIAGEM

Despesas de viagem – A empresa fica obrigada a reembolsar todas as despesas de viagem a serviço, compreendendo refeições, hospedagem e transporte. Prevalecerá o custo médio de despesas da região, devendo a empresa responsabilizar o funcionário pela prática de eventuais abusos.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADMITIDOS APÓS DATA BASE

Admitidos Após Data Base – Os empregados admitidos após a data base anterior (01/04/2018), terão seus salários reajustados pelas condições da cláusula primeira desta Convenção, respeitando-se o limite dos salários reajustados dos empregados mais antigos na função.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CARTEIRA DE TRABALHO

Carteira de Trabalho – As empresas anotarão na Carteira de Trabalho do Publicitário, o registro e a função exercida pelo mesmo, bem como, as funções de chefia para as quais seja designado e a respectiva remuneração e ou gratificação.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PROMOÇÕES

Promoções – A promoção de empregado ao exercício de qualquer cargo não poderá exceder um período de experiência de 60 (sessenta) dias. Vencido este prazo experimental, a promoção e o respectivo salário serão anotados na CTPS.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SALARIO SUBSTITUIÇÃO

Salário Substituição – Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter eventual, o publicitário que exercer a substituição fará jus à diferença entre o seu salário e o salário do substituído, na proporção da duração da substituição, excluídas as vantagens pessoais.

Parágrafo Único – Para fins do disposto nesta cláusula, considera-se de caráter não eventual a que perdurar por período igual ou superior a 20 (vinte) dias.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SUBSTITUIÇÃO DE VAGAS

Substituição de vagas – O preenchimento de vagas será por desligamento de empregado ou ampliação do quadro de pessoal será efetuado, sempre que possível, através da progressão funcional.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CARTA DE AVISO PREVIO

Carta de Aviso Prévio – O Aviso Prévio será comunicado por escrito e contra recibo, devendo constar a informação se, e como, o empregado deverá trabalhar naquele período, ou se o aviso será indenizado pela empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AVISO PREVIO

Aviso Prévio – As dispensas imotivadas de empregados, com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e que tenham no mínimo 05 (cinco) anos de serviços na empresa, deverão ser comunicadas com 45 (quarenta e cinco) dias de antecedência, e indenizadas.

Paragrafo primeiro - As rescições de contrato de trabalho deverão ser homologadas no sindicato da categoria(Sindicato dos Publicitarios de Brasilia)

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTA DE DISPENSA

Carta de dispensa – O empregado dispensado sob alegação de falta grave deverá ser avisado do fato, por escrito, sendo-lhe facultado solicitar que a empresa omita o motivo da respectiva dispensa.

CONTRATO A TEMPO PARCIAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Contrato de Experiência – Nos casos de readmissão na mesma empresa, dentro do prazo de 1 (um) ano, e desde que o empregado tenha trabalhado anteriormente por um período também não inferior a um ano, para o exercício da mesma função , o empregado não estará sujeito ao contrato de experiência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS POR PRAZO DETERMINADO

Contratação de Empregado por Prazo Determinado – O contrato de Trabalho por Prazo Determinado seguirá as regras estabelecidas pela Lei no. 13.429/2017.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ANOTAÇÕES NA CTPS

Anotações na CTPS - Fica vedado ao empregador o uso da CTPS para anotações relativas a afastamento para tratamento de saúde.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - JUSTIFICATIVAS ESCRITAS DE PUNIÇÕES

Justificativas Escritas de Punições – Na despedida por falta grave e nas advertências e suspensões aplicadas aos empregados, as empresas obrigam-se a apresentar, ao empregado atingido, documento explicitando os motivos da punição.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - RECICLAGEM PROFISSIONAL

Reciclagem Profissional - A empresa fornecerá aos empregados a oportunidade de se adaptar a novas tecnologias e equipamentos, correndo à conta dela os investimentos em programas de desenvolvimento técnico profissional necessários, bem como a manutenção de condições de trabalho que preservem a saúde do trabalhador.

Parágrafo Único – Na hipótese de adoção de tecnologia que possa implicar redução de pessoal, as empresas darão oportunidade de aproveitamento e readaptação aos que possam ser atingidos pela medida, procurando possibilitar-lhes a absorção em outros cargos ou funções compatíveis.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CURSO DE FORMAÇÃO

Curso de Formação – As empresas pagarão o equivalente 50% (cinqüenta por cento) das despesas decorrentes dos cursos de especialização a que se submeter o empregado, dentro de sua área específica de atuação profissional, desde que seja de seu interesse e por elas autorizado.

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE GESTANTE

Estabilidade gestante – Assegurada Estabilidade Provisória à empregada gestante, desde o início da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término da licença maternidade.

Parágrafo único – Diagnosticada a gravidez, a funcionária deverá comunicar o fato, por escrito juntando cópia do respectivo documento comprobatório, ao Departamento de Recursos Humanos/Pessoal da empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS

Abono de Faltas - O publicitário, sem prejuízo de seus salários, poderá deixar de comparecer ao serviço por 3 (três) dias consecutivos, no caso de falecimento do cônjuge ou companheiro (a), ascendente ou descendente, desde que comprove o fato, com a apresentação da respectiva certidão, no prazo de 7 (sete) dias da ocorrência do evento.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - GARANTIA DO EMPREGADO AFASTADO

Garantias do empregado afastado – Os empregados afastados do serviço por doença ou acidente de trabalho e que receberem o benefício previdenciário respectivo por no mínimo 60 (sessenta) dias corridos, terão garantidos emprego e salário até 45 (quarenta e cinco) dias após a comunicação da sua alta.

ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - APROVEITAMENTO DE DEFICIENTE FISICO

Aproveitamento de deficiente físico – Na medida de suas possibilidades, as empresas promoverão a admissão de pessoas portadoras de deficiências física, em funções comparativas.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIAS DO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

Garantia do Empregado em vias de aposentadoria – O publicitário com mais de 5 (cinco) anos de serviço contínuo na mesma empresa terá garantia de emprego no período de 12 (doze) meses que anteceder a data em que, comprovadamente através de lançamento em sua CTPS ou em documento hábil do INSS, passe a fazer jus à aposentaria integral da Previdência Social, ressalvados os casos de dispensa por justa causa, acordo assistido pelo Sindicato dos Publicitários do Distrito Federal ou motivo de força maior, conforme previsto na CLT.

Parágrafo Primeiro – Para fazer jus aos benefícios desta cláusula, o empregado deverá comunicar ao empregador, por escrito, até 5 (cinco) dias da data do protocolo do requerimento feito ao INSS.

Parágrafo Segundo – Assegurar-se-á ao publicitário, quando de sua efetiva aposentadoria, 1 (um) salário nominal extra, desde que o mesmo tenha mais de 5 (cinco) anos de serviços contínuos na mesma empresa.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO

Jornada de Trabalho - A jornada de trabalho dos empregados em agências de publicidade será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - HORAS EXTRAS

Horas extras –As horas extras que excederem a jornada semanal prevista em Lei, deverão ser remuneradas com acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre a hora extra normal trabalhada. As horas extras dos empregados das áreas técnicas (mídia, produção gráfica, TV, criação, estúdio, tráfego e atendimento) poderão ser compensados no horário normal de trabalho, na mesma proporção, limitada a 15 horas por mês, desde que haja acordo entre empregado e empregador.

Parágrafo Primeiro – Quando houver prestação de horas extras no horário de almoço, a empresa deverá fornecer refeição ao empregado no local de trabalho. Quando a prestação de horas extra ocorrer após as 21:00 horas, a empresa fica obrigada a providenciar alimentação e transporte ao empregado.

Parágrafo Segundo – Será recomendado a compensação de horas extras pelo banco de horas desde que acordados pelos empregados conforme a legislação vigente.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INTEGRAÇÃO DE HORAS TRABALHADAS

Integração de horas trabalhadas – As horas extras e adicionais noturno, quando habituais, integrarão os salários para efeito de pagamento de férias, 13º salário, repouso semanal remunerado, aviso prévio e FGTS.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - INTERVALO ENTRE JORNADA DE TRABALHO

Intervalo entre Jornada de Trabalho - Empresas e empregados poderão estabelecer, de comum acordo, e em função da necessidade de serviço, intervalos intrajornada (horários de almoço) de trinta minutos até duas horas. Da mesma forma poderão pactuar intervalo intrajornada flexível eventual, por solicitação expressa da empresa em função de necessidade de serviço, imediatamente compensado no fim da jornada do próprio dia, ou do dia seguinte, que será diminuído em tempo igual ao trabalhado no intervalo intrajornada".

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - AMAMENTAÇÃO

Amamentação – Para amamentar o filho, até que ele complete 06 (seis) meses de idade, fica assegurado à funcionária um descanso extraordinário de 01 (um) hora durante a jornada de trabalho.
Quando a saúde do filho exigir, o período de seis meses, de que trata a presente, poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente, ou por acordo com o respectivo empregador.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTUDANTES

Estudantes – Assegura-se aos empregados/estudantes, no caso de prestação comprovada de provas, em estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido, em horário de trabalho, desde que pré-avisada a empresa, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas ou em igual prazo após, o abono pertinente às horas de permanência nas respectivas provas.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONVOCAÇÃO PARA SERVIÇOS INADIAVEIS

Convocação para serviços inadiáveis – Sempre que o empregado se encontrar em repouso semanal remunerado e em descanso entre 2 (duas) jornadas de trabalho e for convocado para realização de serviços inadiáveis, ficará assegurado ao mesmo a compensação do respectivo repouso, independentemente do número de horas trabalhadas.

FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FÉRIAS

Férias - Empresas e empregados, sempre que assim o desejarem, adotarão o novo sistema de férias contemplado na Lei n° 13.467/17, a saber: "desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um. É vedado o início das férias no período de dois dias que anteceda feriado ou dia de repouso semanal remunerado".

LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA PARA CASAMENTO

licença para casamento – No caso de o empregado afastar-se do trabalho para casamento, a empresa concederá uma licença remunerada de 05 (cinco) dias corridos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA PATERNIDADE

Licença paternidade – O funcionário cuja esposa ou companheira der à luz, terá direito a uma licença remunerada de 05 (cinco) dias corridos após o nascimento da criança, conforme dispõe o artigo 10, parágrafo 1º das Disposições Transitórias da Constituição da Constituição Federal.

Parágrafo Único - Os direitos pactuados no "caput" desta cláusula ficam assegurados ao pai adotante, desde que apresentado o deferimento da adoção, no prazo de 15 (quinze) dias.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ASSISTENCIA MÉDICA

Assistência Médica

As empresas com mais de 12 (doze) funcionários ficam obrigadas a conceder seguro de assistência médica aos seus funcionários.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - EXAME MÉDICO

Exame Médico – Os publicitários deverão submeter-se a exame demissional custeado pela empresa, independentemente do exame médico admissional.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLOGICOS

Atestados Médicos e Odontológicos – As empresas reconhecerão a validade dos atestados médicos e odontológicos da rede oficial, dos credenciados das empresas ou pelo Sindicato dos Publicitários do Distrito Federal, ressalvado o direito de submeter o publicitário a novo exame, por médico por ela indicado.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PRIMEIROS SOCORROS

Primeiros Socorros – As empresas se obrigam a manter em local de fácil acesso o material necessário para prestação de primeiros socorros, bem como providenciar a transferencia adequada do empregado para atendimento médico de emergência, quando o acidente ocorrer no local de trabalho.

RELAÇÕES SINDICAIS
LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - LIBERAÇAO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Liberação de dirigentes sindicais – Os Dirigentes Sindicais da Entidade Laboral terão direito a até 15 (quinze) dias por ano de liberação do trabalho em suas respectivas empresas, sem prejuízo de salários.

GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE SINDICAL

Estabilidade Sindical - Quando eleitos para cargos sindicais, os empregados terão estabilidade em seus empregos a partir da eleição e até 01 (um) ano após o término do respectivo mandato.

Parágrafo Único – O Sindicato Laboral fará a necessária comunicação à empresa no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, após os atos de posse no cargo, ou término do respectivo mandato sindical.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO SOCIAL

Contribuição Social– As empresas descontarão 1% (um por cento), em favor do Sindicato Laboral, no primeiro mês, após a homologação da presente, sobre os salários dos empregados publicitários, devendo a mesma ser recolhida, ao Sindicato Laboral, no prazo máximo de 10 (dez) dias, após o respectivo desconto e fornecendo, ainda, ao Sindicato, relação evidenciando os dados pertinentes ao desconto, ou seja, o nome do empregado e o valor do desconto; o pagamento ou recolhimento deverá ser feito contra recibo mediante depósito na C/C 32000-6 Agência 1041 da CEF, o comprovante do depósito terá a validade de recibo.

Parágrafo Primeiro - Ao empregado é facultado o direito de oposição do desconto, desde que manifeste por escrito e individualmente ao Sindicato dos Publicitários até o dia 20/08/2019, que deverá comunicar o fato ao Departamento Pessoal das empresas até o dia 30/8/2019, conforme Precedente Normativo n.º 74, enunciado 119 TST.

Parágrafo Segundo – O Sindicato profissional, desde já, isenta as empresas de qualquer responsabilidade sobre os descontos realizados por força do artigo 8º,IV, da Constituição Federal.

Parágrafo Terceiro – **Contribuição Empresarial:** As empresas que compõem a categoria abrangida pela presente Convenção Coletiva, filiadas ou não, deverão recolher ao Sindicato das Agências de Propaganda do Distrito Federal a Contribuição Empresarial, aprovada em **AGE** de 10 de abril de 2019, legalmente convocada através do Diário Oficial do Distrito Federal, edição de 08 de abril de 2019 e do Jornal Correio Braziliense (jornal de grande circulação), edição de 07 de abril de 2019, conforme o disposto na tabela abaixo:

CAPITAL SOCIAL R$	ATÉ R$	VALOR DA CONTRIBUIÇÃO R$
1,00	27.000,00	650,00
27.000,01	54.000,00	810,00
54.000,01	150.000,00	990,00
150.000,01	250.000,00	1.420,00
250.000,01	500.000,00	1.800,00
500.000,01	5.000.000,00	2.500,00
5.000.000,01	500.000.000,00	4.550,00

Parágrafo Quarto – A Contribuição deverá ser recolhida junto à entidade bancária, por meio de boleto próprio, a ser fornecido pelo Sindicato Patronal, até o dia 20 (vinte) do mês de agosto corrente, sendo que o recolhimento fora do prazo acarreta pagamento de multa e juros.

As empresas que comprovarem o recolhimento da Contribuição Sindical Patronal 2019, ficam dispensadas do recolhimento da Contribuição Empresarial.

DISPOSIÇÕES GERAIS
DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - GARANTIAS GERAIS

Garantias Gerais – Ficam garantidas as condições mais favoráveis já existentes em cada empresa ou que venham a ser asseguradas por qualquer ordem, com relação a qualquer das cláusulas vigentes nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO,REVISÃO,DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

Prorrogação, Revisão, Denúncia ou Revogação - O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, da presente Convenção Coletiva, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo Art. 615 da CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - AVISO A CATEGORIA

Aviso a categoria - As empresa afixarão em quadro próprio os avisos do Sindicato dos Publicitários à classe quando assinados pela diretoria da entidade e desde que não contenham termos ofensivos ou instigadores que possam comprometer as boas relações entre empregados e empregadores.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FORO

Foro – Fica eleito, com renúncia de qualquer outro e por mais privilegiado que seja o foro da Justiça do Trabalho do distrito Federal, para dirimir todas as divergências surgidas na aplicação da presente, que vai assinada pelos respectivos representantes legais e na presença das testemunhas abaixo, que também assinam, em (três) vias de igual e forma, para só efeito.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CLÁUSULAS EMERGENCIAIS - CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Considerando:

(i) a disseminação do COVID-19, declarada como pandemia global pela Organização Mundial da Saúde,bem como as orientações divulgadas pelo Ministério da Saúde e disposições previstas na Lei nº 13.979/2020 sobre medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública, com reconhecimento do Estado de Calamidade Pública;

(ii) a caracterização e ocorrência de Força Maior (art. 503 da CLT), com consequências inevitáveis para as empresas da categoria que já sofrem grande repercussão na redução das suas atividades econômicas eempresariais;

(iii) que as empresas detêm a função social de gerar empregos e ajudar a movimentar a economia, portanto, quaisquer medidas para a manutenção de suas atividades são de extrema importância e relevância;

(iv) os Sindicatos aqui mencionados são defensores da categoria e interessados no bem de seus representados e concordam que devem tomar medidas que colaborem com tentativa de manutenção da atividade empresarial e das condições de trabalho de seus empregados;

(v) convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei,nos termos do art. 611-A da CLT e que nenhuma das cláusulas constantes do presente instrumento coletivo encontra qualquer impedimento, conforme previsto no art. 611-B da CLT;

(vi) que a Medida Provisória nº 927 de 22 de março de 2.020 trata das medidas trabalhistas para o enfrentamento do Estado de Calamidade Pública, e dependerá de aprovação do Congresso Nacional para a sua transformação em lei, com prazo de vigência de 60 (sessenta) dias, prorrogáveis por igual período;

(vii) ainda, a edição da Medida Provisória nº 936 de 1º de abril de 2.020 que trouxe hipóteses para a redução de salários e jornadas, bem como as hipóteses de suspensão salarial;

(viii) as disposições contidas nas Medidas Provisórias 927 e 936 poderão ser alteradas durante o processo legislativo e os sindicatos resolveram fazer constar as disposições de tais Medidas Provisórias neste instrumento coletivo;

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DAS ALTERNATIVAS TRABALHISTAS DECORRENTES DA MEDIDA PROVISÓRIA N° 927/2020

Fica estipulado que, a partir da edição e publicação da Medida Provisória nº 927/2020, para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), poderão ser adotadas pelas empresas, dentre outras, as seguintes medidas:

– o teletrabalho;

– a antecipação de férias individuais;

– a concessão de férias coletivas;

– o aproveitamento e a antecipação de feriados;

– o banco de horas; e

– a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;

O empregado e o empregador poderão celebrar acordo escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

Parágrafo Primeiro – TELETRABALHO

1.1 A empresa poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual detrabalho.

1.1.1 Para os fins da Medida Provisória nº 927/2020, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências da empresa, com a

utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configuram em trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 daCLT.

1.1.2 A alteração deverá ser notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, 48(quarenta e oito) horas, por escrito e por meio eletrônico.

1.1.3 As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessáriae adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

1.1.4 Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

I - a empresa poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o item acima, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição da empresa.

1.1.5 Exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo, o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso.

1.2 Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, conforme previsto acima.

Parágrafo Segundo - ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

2.1 A empresa informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, 48(quarenta e oito) horas,por escrito ou po rmeio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

2.1.1 Contudo, as férias não poderão ser:

I – gozadas em períodos inferiores a 5 (cinco) dias corridos; e

II – concedidas por ato da empresa, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

2.1.2 Adicionalmente, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

2.1.3 Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas.

2.2 Para as férias concedidas durante este período, a empresa poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de 1/3 (um terço) de férias após sua concessão, até a data em que é de vida a gratificação natalina prevista no art. 1º da Lei nº4.749/65.

2.2.1 O eventual requerimento por parte do empregado de conversão de1/3(um terço) de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância da empresa, aplicável o prazo previsto na cláusula 2.2.

2.3 O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do disposto em razão do estado de calamidade pública poderá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, não aplicável o disposto no art. 145 da CLT.

2.4. Na hipótese de dispensa do empregado, a empresa pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias.

Parágrafo Terceiro – CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS

3.1. A empresa poderá, a seu critério, conceder férias coletivas e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na CLT.

3.2. Ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional, de que trata o art. 139 da CLT.

Parágrafo Quarto – APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

4.1. As empresas poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.

4.1.1. Os feriados mencionados na cláusula 7.1 poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco dehoras.

4.1.2. O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

Parágrafo Quinto - BANCO DE HORAS

5.1. Ficam autorizadas a interrupção das atividades pela empresa e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor da empresa ou do empregado, estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até 18 (dezoito) meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

5.1.1. A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até 2 (duas) horas, que não poderá exceder 10 (dez) horasdiárias.

5.1.2. A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pela empresa independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

Parágrafo Sexto – SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

6.1. Fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais.

6.1.1. Os exames mencionados acima serão realizados no prazo de 60 (sessenta) dias,contados da data de encerramento do estado de calamidade pública.

6.1.2. Na hipótese de o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado, o médico indicará à empresa a necessidade de sua realização.

9.1.3. O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 (cento e oitenta) dias.

6.2. Fica suspensa também a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

6.2.1. Os treinamentos mencionados acima serão realizados no prazo de 90 (noventa) dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

6.2.2. Durante o estado de calamidade pública, os treinamentos poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância e caberá ao empregador observar os conteúdos práticos,de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança.

6.3. As comissões internas de prevenção de acidentes poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DAS ALTERNATIVAS TRABALHISTAS DECORRENTES DA MEDIDA PROVISÓRIA N° 936/2020

Fica estipulado que, a partir da edição e publicação da Medida Provisória nº 936/2020, para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda,e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:

I – do benefício emergencial de preservação do emprego e da renda;

II – redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e

III – suspensão temporária do contrato de trabalho.

Parágrafo Primeiro – BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E RENDA

1.1 O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será custeado com recursos da União.

1.1.1 O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será de prestação mensal e devido a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, observadas as seguintes disposições:

I – a empresa informará ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de 10 (dez) dias, contado da data da celebração do acordo;

II - a primeira parcela será paga no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data da celebração do acordo, desde que a celebração do acordo seja informada no prazo a que se refere o inciso I; e

III - o Benefício Emergencial será pago exclusivamente enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato detrabalho.

1.1.2 Caso a empresa não preste a informação dentro do prazo previsto no inciso I da cláusula 1.1.1:

I - ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada;

II -a data de início do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será fixada na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada e o benefício será devido pelo restante do período pactuado; e

III - a primeira parcela, observado o disposto no inciso II, será paga no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data em que a informação tenha sido efetivamente prestada.

1.1.3 Ato do Ministério da Economia disciplinará a forma de:

I - transmissão das informações e comunicações pela empresa; e

II - concessão e pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

1.1.4 O recebimento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não impede a concessão e não altera o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito, desde que cumpridos os requisitos previstos na Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no momento de eventual dispensa.

1.1.5 O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será operacionalizado e pago pelo Ministério da Economia.

1.1.6 Serão inscritos em dívida ativa da União os créditos constituídos em decorrência de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda pago indevidamente ou além do devido, hipótese em que se aplica o disposto na Lei nº 6.830, de 22 de setembro de 1980, para a execução judicial.

Parágrafo Primeiro - DO VALOR DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL

2.1. O valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, nos termos do art. 5º da Lei nº 7.998, de 1990, observadas as seguintes disposições:

I - na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, será calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução; e

II - na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal:

a) equivalente a 100% (cem por cento) do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista no caput da cláusula 4; ou

b) equivalente a 70% (setenta por cento) do seguro-desemprego a que o empregado teria direito,na hipótese prevista na cláusula 4.1.5.

2.1.1 O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será pago ao empregado independentemente do:

I - cumprimento de qualquer período aquisitivo;

II - tempo de vínculo empregatício; e

III - número de salériosrecebidos.

2.1.2 Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não será devido ao empregado que esteja:

I - ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo; ou

II - em gozo:

a) de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, ressalvado o disposto no parágrafo único do art. 124 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de1991;

b) do seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades; e

c) da bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei n° 7.998, de1990.

2.2. O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda para cada vínculo com redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho, observado o valor previsto no caput do art. 18 e a condição prevista no § 3º do art. 18, se houver vínculo na modalidade de contrato intermitente, nos termos do disposto no §3º do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

2.3. Nos casos em que o cálculo do benefício emergencial resultarem valores decimais, o valor a ser pago deverá ser arredondado para a unidade inteira imediatamente superior.

Parágrafo Terceiro - DA REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO

3.1. Durante o estado de calamidade pública a empresa poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, por até 90 (noventa dias), observados os seguintes requisitos:

I - preservação do valor do salário-hora de trabalho;

II - pactuação entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos; e

III - redução da jornada de trabalho e de salário, exclusivamente, nos seguintes percentuais:

a) 25% (vinte e cinco porcento); ou

b) 50% (cinquenta por cento);ou

c) 70% (setenta porcento).

3.1.1 A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de 2 (dois) dias corridos, contado:

I - da cessação do estado de calamidade pública; ou

II - da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período de redução pactuado; ou

III -da data de comunicação da empresa que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

3.2 Para a redução de jornada e salário, o fornecimento de vale-refeição/alimentação será na mesma proporção da cláusula 3.1, item III.

Parágrafo Quarto – DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

4.1. Durante o estado de calamidade pública a empresa poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias, que poderá ser fracionado em até 2 (dois) períodos de 30 (trinta) dias.

4.1.1 A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada por escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos.

4.1.2. Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado:

I - fará jus a todos os benefícios concedidos pela empresa aos seus empregados; e

II - ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

4.1.3. O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de 2 (dois) dias corridos, contado:

I - da cessação do estado de calamidade pública; ou

II - da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período de suspensão pactuado; ou

III - da data de comunicação da empresa que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

4.1.4. Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e a empresa sujeito:

I - ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período; e

II - às penalidades previstas na legislação em vigor;

4.1.5. A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30%(trinta por cento) do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado, observadas as cláusulas 4 e 5.

Parágrafo Quinto - DAS DISPOSIÇÕES COMUNS ÀS MEDIDAS DO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

5.1. O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda poderá ser acumulado com o pagamento, pela empresa, de ajuda compensatória mensal,em decorrência da redução de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato detrabalho.

5.1.1. A ajuda compensatória mensal de que trata o caput:

I - deverá ter o valor definido no acordo entre empresa e empregado;

II - terá natureza indenizatória;

III - não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado;

IV - não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;

V - não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, instituído pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990,e pela Le iComplementar nº150, de 1º de junho de 2015; e

VI - poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto sobre a renda da pessoa jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadaspelo lucro real.

5.1.2. Na hipótese de redução proporcional de jornada e de salário, a ajuda compensatória prevista na cláusula 5.1 não integrará o salário devido pela empresa.

5.2. Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, nos seguintes termos:

I - durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho; e

II - após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.

5.2.1. A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego previsto no caput sujeitará a empresa ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:

I – 50% (cinquenta por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento);

II – 75% (setenta e cinco por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento); ou

III – 100% (cem por cento do salário) a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual superior a 70% (setenta por cento) ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

5.2.2. O disposto neste artigo não se aplica às hipóteses de dispensa a pedido ou por justa causa do empregado.

5.3 As medidas de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva, observado as cláusulas 3 e 4.

5.3.1 Na hipótese de que trata esta Convenção, o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda de que as cláusulas 2.1 e 2.2 será devido nos seguintes termos:

I - sem percepção do Benefício Emergencial para a redução de jornada e de salário inferior a 25% (vinte e cinco por cento);

II - 25% (vinte e cinco por cento) sobre a base de cálculo prevista na cláusula 2.2 para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento);

III – 50% (cinquenta por cento) sobre a base de cálculo prevista na cláusula 2.2 para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento); e

IV – 70% (setenta por cento) sobre a base de cálculo prevista na cláusula 2.2 para a redução de jornada e de salário superior a 70% (setenta por cento).

5.4 As medidas de que trata a cláusula 1.1 serão implementadas por meio de acordo individual ou de negociação coletiva aos empregados:

I - com salário igual ou inferior a R$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais); ou

II - portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a 2 (duas) vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

5.5 As disposições legais que vierem a disciplinar o contrato de trabalho em razão do estado de calamidade pública serão absorvidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Sexto - DISPOSIÇÕES FINAIS

6.1. Consideram-se convalidadas as medidas trabalhistas adotadas pelas empresas que não contrariem o disposto na Medida Provisória nº 936/2020, tomadas no período dos 30 (trinta) dias anteriores à data de entrada em vigor da referida Medida Provisória.

6.2. O tempo máximo de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, ainda que sucessivos, não poderá ser superior a 90 (noventa) dias, respeitado o prazo máximo de que trata a cláusula 4.

6.3 O disposto nesta Convenção Coletiva de Trabalho se aplica aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial.

6.4. Durante o estado de calamidade pública, curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, poderá ser oferecido pela empresa exclusivamente na modalidade não presencial, e terá duração não inferior a 1 (um) mês e nem superior a 3 (três) meses.

6.5 O empregado com contrato de trabalho intermitente formalizado até a data de publicação desta Medida Provisória, nos termos do disposto no §3º do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, fará jus ao benefício emergencial mensal no valor de R$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período de 3 (três) meses.

PEDRO CARLOS ABELHA PEIXOTO
PRESIDENTE
SINDICATO DOS PUBLICITARIOS DE BRASILIA

RICARDO WILLY FRANCO DE MENEZES
PRESIDENTE
SINDICATO DAS AGENCIAS DEPROPAGANDA DO DISTRITO FEDERAL

ANEXOS
ANEXO I - ATA DA REUNIÃO DOS SINDICATOS

Anexo (PDF)

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