

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2019

## MR 066282/2018

**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. 20.040-900, inscrito no CNPJ sob o nº. 27.157.841/0001-63, representado por seu Presidente Eduardo Luis Fernandez Moncalvo, CPF nº 772.566.707-53 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 2018 a 31 de outubro de 2019 e a data-base da categoria em 1º de novembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

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

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

### PISO SALARIAL

#### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Ficam estabelecidos os seguintes pisos salariais a partir de 01/11/2018:

- a) Capital e Municípios de Niterói, Duque de Caxias e Nova Iguaçu:  
Área Administrativa: **R\$ 1.229,60**  
Área Técnica: **R\$ 1.839,00**
- b) Demais Municípios do RJ:  
Área Administrativa: **R\$ 1.150,00**  
Área Técnica: **R\$ 1.457,00**

**Parágrafo Único** - Como funções Técnicas ficam entendidas as específicas do setor de publicidade, ou seja, funções das áreas de Criação, Planejamento, Atendimento, Mídia, Tráfego, Estúdio, Produções: Gráfica e Eletrônica como descrita no Plano de Cargos e Funções de cada Empresa.

## 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 01/11/2017, cujos contratos continuem vigorando na vigência do presente acordo, fica assegurado um reajuste salarial conforme tabela a seguir:

<b>FAIXAS SALARIAIS</b>	<b>REAJUSTES</b>
<b>Até R\$ 2.000,00</b>	<b>5%</b>
<b>De R\$ 2.000,01 a R\$ 10.000,00</b>	<b>4%</b>
<b>Acima de R\$ 10.000,01, calculado com base em R\$ 10.000,00</b>	<b>4%</b>

§ 1º Os percentuais constantes da tabela acima devem ser aplicados a partir de 01/11/2018 sobre os salários vigentes em 01/11/2017, podendo ser compensados quaisquer reajustes, antecipações e aumentos concedidos entre 01/11/2017 e 31/10/2018, salvo os de promoção, equiparação salarial, término de aprendizagem, mérito, transferência (de cargo, função ou estabelecimento) e comissionamento.

§ 2º Fica estabelecido o Reajuste Salarial Proporcional, para os funcionários admitidos entre 01/11/2017 e 31/10/2018, cujos contratos continuem vigorando na vigência do presente acordo:

<b>MÊS DE ADMISSÃO</b>	<b>Salários até R\$ 2.000,00</b>		<b>Salários de R\$ 2.000,01 a R\$ 10.000,00 (Acima de R\$ 10.000,01, calculado com base em R\$ 10.000,00)</b>	
	<b>REAJUSTE</b>	<b>FATOR MULTIPLICADOR</b>	<b>REAJUSTE</b>	<b>FATOR MULTIPLICADOR</b>
<b>Nov/17</b>	5,00%	1,0500	4,00%	1,0400
<b>Dez/17</b>	4,58%	1,0458	3,67%	1,0367
<b>Jan/18</b>	4,17%	1,0417	3,33%	1,0333
<b>Fev/18</b>	3,75%	1,0375	3,00%	1,0300
<b>Mar/18</b>	3,33%	1,0333	2,67%	1,0267
<b>Abr/18</b>	2,92%	1,0292	2,33%	1,0233
<b>Mai/18</b>	2,50%	1,0250	2,00%	1,0200
<b>Jun/18</b>	2,08%	1,0208	1,67%	1,0167
<b>Jul/18</b>	1,67%	1,0167	1,33%	1,0133
<b>Ago/18</b>	1,25%	1,0125	1,00%	1,0100
<b>Set/18</b>	0,83%	1,0083	0,67%	1,0067
<b>Out/18</b>	0,42%	1,0042	0,33%	1,0033

§ 3º 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.

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

### **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.

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

### **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), 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 dos comprovantes das despesas.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

### **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

#### **CLÁUSULA NONA – HORA-EXTRA**

As empresas evitarão a ocorrência de horas extras, remunerando-as, quando ocorrerem, com 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora normal trabalhada (de segunda à sexta-feira), e com o adicional de 100% (cem por cento) quando o labor extraordinário ocorrer nos sábados, domingos, 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 35ª desta Convenção Coletiva, ou 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, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas.

#### **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

##### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS**

Fica assegurado a todos os empregados admitidos até o dia 31 de outubro de 2017 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 exercício de 2017, 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:

a) para os empregados que recebem salários até R\$ 3.000,00 (três mil reais), 10% (dez por cento) sobre o salário de novembro de 2018;

b) para os empregados que recebem salários acima de R\$ 3.000,00 (três mil reais) a participação será de 10% (dez por cento) sobre o teto de R\$ 3.000,00 (três mil reais);

c) a participação será paga em duas parcelas nos meses de Junho e Julho/2019, conservando o empregado o direito a sua percepção mesmo que peça demissão, ou seja, despedido a partir de 1º de novembro de 2018, hipótese em que o pagamento deverá ser efetuado ao ensejo da quitação das verbas rescisórias;

d) 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;

e) 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) e para aquelas que não tenham registrado lucro no exercício de 2017, cabendo ao Sindicato que representa a categoria profissional fiscalizar o cumprimento do aqui estabelecido.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – TIQUETE 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\$ 33,00 (trinta e três reais)**;
- b) Demais Municípios do RJ: **R\$ 17,00 (dezesete 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 ACIDENTADOS**

As empresas obrigam-se até o fim do tratamento, a fornecer ou reembolsar as despesas com a compra de medicamentos que forem necessários ao tratamento do empregado acidentado de trabalho, até o limite máximo mensal de um piso salarial, da função administrativa da categoria, conforme estabelecido na Cláusula 3ª dessa Convenção.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA – AUXÍLIO FUNERAL**

Ocorrendo falecimento do empregado durante o vínculo empregatício, a empresa pagará ao beneficiário legal, devidamente registrado na Previdência Social, um auxílio equivalente a 3 (três) pisos salariais da função técnica da categoria, conforme estabelecido na Cláusula 3ª dessa Convenção, à época do falecimento, cujo pagamento será efetuado concomitantemente com os seus haveres legais.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA – CRECHE**

De acordo com a Portaria 3.296/86 do MTE, as empresas que não possuírem creches próprias ou conveniadas, deverão adotar o sistema de reembolso creche no valor mensal de **R\$ 396,00 (trezentos e noventa e seis reais)** 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 PRIMEIRA – APOSENTADORIA**

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

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

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

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

§ 4º Abono por Aposentadoria. Aos empregados com 05 (cinco) anos ou mais de trabalhos contínuos dedicados à mesma empresa, quando dela vierem a se desligar definitivamente por motivo de aposentadoria, será pago um abono equivalente ao seu último salário.

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

### **NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA 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**

É obrigação do sindicato dos empregados realizar por solicitação da empresa empregadora; objetivando segurança jurídica na transação, a análise e homologação dos distratos contratuais de seus empregados.

§1º Constitui obrigação da empresa empregadora arcar com o pagamento da taxa de homologação que será estabelecida de comum acordo no início do próximo exercício pelos sindicatos convenientes.

§ 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 No caso da multa acima ser inferior ao salário recebido pelo empregado, aplicar-se-á o disposto no artigo 477 da CLT.

§ 4º O pagamento da Rescisão de Contrato de Trabalho poderá ser efetuado em dinheiro, depósito em dinheiro, transferência eletrônica para conta corrente ou poupança do empregado, ordem bancária de crédito/pagamento ou cheque administrativo de agência bancária sediada na praça onde ocorrer a rescisão. Caso o pagamento seja efetuado no último dia do prazo legal e no ato da homologação, através de ordem bancária de crédito/pagamento ou cheque administrativo, a homologação deverá ser realizada até às 14h30m.

§ 5º Não fará jus à multa de que trata o caput desta cláusula o empregado que não comparecer no instante da rescisão, desde que a empresa comprove a comunicação da data da homologação ao empregado.

§ 6º No caso do não comparecimento de umas das partes no horário marcado para a homologação, a parte presente deverá aguardar pelo período de 1 (uma) hora. Passado esse tempo de tolerância, o Sindicato dos Publicitários do Estado do Rio de Janeiro fornecerá uma declaração de comparecimento à parte presente.

§ 7º Em caso de erro nas contas apresentadas, será procedida à homologação, sendo obrigatório o pagamento das diferenças, através da rescisão complementar, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

§ 8º Comparecendo o empregador e não podendo ser feita a homologação no prazo legal, por culpa do Sindicato dos Publicitários do Estado do Rio de Janeiro, ficará este obrigado a fornecer declaração de comparecimento.

§ 9º Segue a documentação necessária para homologação:

- Rescisão de Contrato em 05 (cinco) vias;
- Livro ou Ficha de Registro;
- Aviso Prévio e/ou Pedido de Demissão;
- Carta de Preposto;
- Extrato Analítico ou Extrato para fins rescisórios do FGTS;
- As guias de Depósito do FGTS que não constarem do extrato;
- Carteira de Trabalho atualizada e com baixa;
- Guia do Requerimento do Seguro Desemprego;
- Exame Demissional;
- Guia de Recolhimento da Multa Rescisória do FGTS em 2 (duas) vias;
- Chave de liberação do FGTS (conectividade social).

#### **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.

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

### **ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – ACUMULO 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** - Ficará assegurada uma estabilidade no emprego, desde a confirmação da gravidez, até 5 (cinco) meses após o parto, conforme previsto no artigo 10, II, b, do Ato das Disposições Transitórias Constitucionais.
- b) **Alistado para Serviço Militar** - Ficará assegurada uma estabilidade desde 30 (trinta) dias antes da incorporação, até 30 (trinta) dias após sua dispensa;
- c) **Acidente de Trabalho** - Ficará assegurada uma estabilidade de 12 (doze) meses, a contar da alta médica, quando afastado por acidente de trabalho;
- d) **Auxílio Doença** - Ficará 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.

### **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – 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 autorizadas 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 - A adoção do programa de Banco de Horas de que trata esta Cláusula será facultativa, podendo a empresa que desejar negociar diretamente com o Sindicato dos Publicitários e Agenciadores de Propaganda e Publicidade do Estado do Rio de Janeiro celebrar Acordo Coletivo tratando do tema.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – 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 TRIGÉSIMA SÉTIMA – 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 TRIGÉSIMA OITAVA – CONVOCAÇÃO PARA SERVIÇOS INADIÁVEIS**

O empregado que estiver em descanso semanal ou gozo regular de férias e vier a ser convocado para a prestação de serviço inadiável, terá direito a remuneração equivalente a no mínimo 3 (três) horas extras de trabalho, com os devidos acréscimos legais de 100% (cem por cento).

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – 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 – FÉRIAS**

- a) O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sextas, sábados, domingos, feriados ou dias já compensados;
- b) No carnaval: quando as férias coletivas abrangerem segunda, terça e quarta-feira de carnaval, estes dias não serão computados como férias, sendo, portanto, excluídos da contagem dos dias regulamentares. Os dias que estiverem assim abrangidos serão pagos como descanso remunerado. As férias serão pagas com base nos dias efetivamente contados;
- c) 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.
- d) 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 PRIMEIRA – 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.

**Parágrafo Único** – Fica assegurado o mesmo direito a prorrogação do prazo da licença maternidade à empregada que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção de criança até 06 (seis) meses de idade.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – 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 TERCEIRA – 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 QUARTA – 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. As Agências poderão de comum acordo com os seus empregados, estabelecer data diferente para a comemoração, sempre em benefício da atividade publicitária.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – 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 QUADRAGÉSIMA SEXTA – DELEGADO SINDICAL**

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

#### **GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – 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 QUADRAGÉSIMA OITAVA – CONTRIBUIÇÃO SINDICAL EMPREGADORES**

As Agências de Propaganda do Estado do Rio de Janeiro obrigam-se a recolher no mês de janeiro de 2019 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.

As Agências de Propaganda associadas ao Sindicato das Agências de Propaganda do Estado do Rio de Janeiro, além da Contribuição Sindical, tornada compulsória pelo presente Acordo, obrigam-se a recolher, ainda, a título de Anuidade Social, 02 (duas) mensalidades associativas, nos meses de janeiro e fevereiro de 2019, cobradas através de boletos bancários, com vencimentos nos dias 15 de janeiro e 15 de fevereiro de 2019.

As Agências de Propaganda não associadas ao Sindicato, deverão recolher, a título de contribuição por assistência sindical, a importância de R\$ 300,00 (trezentos reais), a serem pagas em duas parcelas no valor de R\$ 150,00 (cento cinquenta reais), com vencimento nos dias 15 de janeiro e 15 de fevereiro de 2019, por depósito bancário na conta nº 03035-2, Agência 0407, Banco Itaú (341), ou diretamente na secretaria do Sindicato.

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.

As Agências de Propaganda do Estado do Rio e Janeiro, associadas ou não ao Sindicato patronal da categoria, pelo presente acordo, obrigam-se a recolher, por conta e ordem, em nome de seus empregados, em favor do **Sindicato dos Publicitários e Agenciadores de Publicidade do Estado do Rio de Janeiro, na conta corrente nº. 13000533-9 do Banco Santander, Agência 4677**, a importância correspondente a R\$ 30,00 (trinta reais) por empregado que tenha, até o limite máximo de R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais), podendo optar pelo recolhimento em duas parcelas sucessivas a primeira, ou única, no mês de janeiro de 2019.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO EMPRESARIAL (PATRONAL):**

As empresas, filiadas ou não, e que não pagarem a Contribuição Sindical, deverão recolher ao Sindicato das Agências de Propaganda do Estado do Rio de Janeiro– Sinapro-RJ, uma Contribuição Empresarial (patronal), já aprovada. Ficando estabelecido um valor percentual sobre o Capital Social atualizado. (b) – A contribuição empresarial (patronal) deverá ser recolhida até o dia 31 de janeiro e 2019, junto ao Banco Itaú, através de depósito bancário, Agência nº 0407 conta corrente nº 03035-2, em nome do Sindicato das Agências de Propaganda do Estado do RJ - RJ, ou ainda a agência de propaganda poderá solicitar o boleto ao Sinapro - RJ, informando o valor do Capital Social atualizado.

## TABELA PARA CÁLCULO DA CONTRIBUIÇÃO EMPRESARIAL (PATRONAL) – VIGÊNCIA 2019

Linha	Classe de Capital Social	Aliquota %	Valores máximos (R\$)
1	de R\$ 0,01 a R\$ 27.000,00	Contribuição Mínima	R\$ 215,00
2	de R\$ 27.000,01 a R\$ 54.000,00	0,80%	R\$ 432,00
3	de R\$ 54.000,01 a R\$ 538.000,00	0,25%	R\$ 1.345,00
4	de R\$ 538.000,01 a R\$ 5.350.000,00	0,11%	R\$ 5.885,00
5	de R\$ 5.350.000,01 a R\$ 31.450.000,00	0,10%	R\$ 31.450,00
6	de R\$ 31.450.000,01 a R\$ 62.500.000,00	0,09%	R\$ 56.250,00
7	de R\$ 62.500.000,01 a R\$ 287.000.000,00	0,035%	R\$ 100.450,00
8	de R\$ 287.000.000,01 em diante	Contribuição máxima	R\$ 100.450,00

**Parágrafo Único** – A tabela a que se refere o caput desta cláusula será recalculada caso os seus valores sejam inferiores aos que o Ministério do Trabalho estabelecer, no início do próximo ano, como valores das Contribuições sociais, cabendo ao Sindicato Patronal dar ciência às Agências associadas ou não de tais valores.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA – CONTRIBUIÇÃO SINDICAL DOS EMPREGADOS

A contribuição sindical que trata o artigo 578 da CLT deverá ser recolhida pela empresa empregadora, desde que prévia e expressamente autorizada pelo empregado.

§ 1º As empresas estão obrigadas a dar conhecimento da referida cláusula aos seus empregados, que deverão expressar a concordância ou não com o referido desconto.

§ 2º As empresas deverão enviar ao sindicato profissional, através do e-mail ([sindpubrj@sindpubrj.com.br](mailto:sindpubrj@sindpubrj.com.br)) uma relação onde constem: nome do funcionário, função, e-mail e sua opção.

§ 3º O descumprimento da referida cláusula poderá configurar conduta antissindical.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – CONTRIBUIÇÃO PROFISSIONAL DOS EMPREGADOS

As empresas deverão informar aos seus empregados, sindicalizados ou não, que, por decisão da Assembleia Geral do Sindicato dos empregados, ficou estabelecido uma contribuição profissional decorrente da ação sindical para o acordo firmado com o sindicato patronal fixada em R\$ 30,00 (trinta reais), que será descontada, desde que autorizada, na folha de pagamento do mês de novembro de 2018.

§ 1º A autorização do empregado deverá ser feita através de formulário a ser solicitado pela empresa ao Sindicato dos Publicitários e Agenciadores de Propaganda e Publicidade do Estado do Rio de Janeiro, através do e-mail: [sindpubrj@sindpubrj.com.br](mailto:sindpubrj@sindpubrj.com.br).

§ 2º Os valores decorrentes do desconto de que trata o caput desta cláusula deverão ser depositados na conta corrente nº. 13000533-9 do Banco Santander, Agência 4677 até o 5º dia útil subsequente ao desconto, sob pena de multa equivalente a 2% (dois por cento) do valor do montante não recolhido por mês de atraso.



§ 3º As empresas deverão enviar para o e-mail do sindicato profissional ([sindpubrj@sindpubrj.com.br](mailto:sindpubrj@sindpubrj.com.br)) a relação de seus funcionários com nome, função e e-mail de contato.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – 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 TERCEIRA – 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, e de prováveis mudanças administrativas, que podem ter reflexo nas relações de trabalho, comprometem-se a 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.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA – 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 a quaisquer das cláusulas vigentes nesta Convenção.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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, 08 de novembro de 2018.

José Agenilson Santos  
Presidente

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

Eduardo Luis Fernandez Moncalvo  
Presidente

Sindicato das Agências de  
Propaganda do Estado do RJ