

Imprimir

Salvar

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2020**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** ES000444/2018  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 19/10/2018  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR057574/2018  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46207.008826/2018-39  
**DATA DO PROTOCOLO:** 10/10/2018

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

SINDICATO DOS TRAB. EM AG. DE PROPAG. E PUBL. E SIMIL. NO ES, CNPJ n. 04.162.705/0001-66, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO JORGE CASSOLI;

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DE PUBLICIDADE EXTERIOR DO ESTADO DO ESPIRITO SANTO - SEPEX-ES, CNPJ n. 07.786.515/0001-08, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). HELBER DEMMO COELHO;

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 julho de 2018 a 30 de junho de 2020 e a data-base da categoria em 01º de julho.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Aplica-se e beneficia todos os Trabalhadores em Agências de Propaganda, Publicidade, Outdoor e Similares. A presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO abrange as Entidades Convenientes - SEPEX-ES e SINDIPROPAG-ES - , em suas respectivas bases territoriais, e os trabalhadores sindicalizados ou não, com abrangência territorial em ES.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS**

Ficam estabelecidos e assegurados os seguintes pisos salariais para esta categoria, com base nas funções abaixo descritas a partir de 1º de julho de 2018:

**Grupo 1:** Contínuo ou Office Boy; Zelador(a); Faxineiro(a), Copeiro(a) e Auxiliar de Serviços Gerais:..... **R\$ 1.022,00 (mil e vinte e dois reais).**

**Grupo 2:** Recepcionista; Secretária(o); Assistente Administrativo; Auxiliar de Escritório; Auxiliar de Departamento Pessoal/Financeiro e/ou RH; Auxiliar de Departamento Jurídico; outros Auxiliares em Geral; Almoxarife/Comprador; Porteiro-Vigia:..... **R\$ 1.121,00 (mil cento e vinte e um reais).**

**Grupo 3:** Cartazeiro/Colador de Cartaz; Instalador/Colocador de Painéis; Montador de Painéis; Plaqueiro; Carpinteiro; Pintor; Roteirista e Repositor:..... **R\$ 1.143,00 (mil cento e quarenta e três reais).**

**Grupo 4:** Grafiteiro; Adesivador/Envelopador/Aplicador de Silkscreen ou Serigrafia; Componedor; Sing Maker; Diretor de Manutenção..... **R\$ 1.168,00 (mil cento e sessenta e oito reais).**

**Grupo 5:** Soldador Montador; Serralheiro; Funileiro Montador, Serigrafista/Impressor Serigráfico; Pintor Decorador, Letrista, Letreiros, Placas; Impressor Digital; Aplicador de Ilhoses; Refilador:.....R\$ **1.238,00 (mil duzentos e trinta e oito reais).**

**Grupo 6:** Vendedor(a) Interno/Promotor de Vendas/Agenciador de Propaganda:.....R\$ **1.635,00 (mil seiscentos e trinta e cinco reais).**

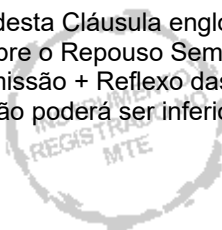
**Grupo 7:** Técnico em Informática; Técnico em Design ou Designer; Técnico em Geoprocessamento; Técnico em Layout ou Layoutman; Produtor Gráfico, Operador(a) de Controle Máster, Monitor(a), Administrador(a) de Rede Junior e Outras Funções de Nível Técnico  
Necessárias:.....R\$ **1.307,00 (mil trezentos e sete reais).**

**Grupo 8 –** Motorista de Apoio (que eventualmente conduza carros, motos, minivans, caminhões de pequeno porte, etc. e ainda executem outras atividade) receberam o seguinte salário:.....R\$ **1.470,00 (mil quatrocentos e setenta reais).**

**Grupo 9 –** Chefe de Departamento(s); Supervisor(s) Administrativo(s) e Financeiro(s); Coordenador Operacional; Consultor Comercial; Atendimento; Assessor Comercial:.....R\$ **1.713,00 (mil setecentos e treze reais).**

**Grupo 10 –** Gerente Comercial; Gerente Administrativo e Financeiro; Gerente Operacional e outros Cargos de Gerencia:.....R\$ **1.964,00 (mil novecentos e sessenta e quatro reais).**

**Parágrafo Único:** Os pisos constantes do caput desta Cláusula englobam a remuneração do Empregado, composto do Salário, Comissão e reflexo das comissões sobre o Repouso Semanal Remunerado. Assim, o empregado/trabalhador que recebe Salário + Comissão + Reflexo das Comissões sobre o Repouso Semanal Remunerado, desta forma, a soma destes itens não poderá ser inferior aos pisos da Categoria acima estabelecidos.



## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Todos os trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, terão seus salários reajustados em **1,7 % (um virgula sete por cento), a partir de 01/07/2018**, sobre o salário de junho/2018.

**Parágrafo Primeiro** - O disposto nesta cláusula aplica-se exclusivamente aos empregados/trabalhadores assalariados, e a parte fixa do salário dos empregados com remuneração mista, ficando excluídos os comissionados, que serão remunerados de acordo com os critérios específicos da atividade.

**Parágrafo Segundo** - Eventuais diferenças salariais verificadas no pagamento dos salários dos meses de julho de 2018 e subsequentes, em decorrência do reajuste salarial, objeto desta cláusula, serão pagas em uma única parcela na próxima folha de pagamento a partir da assinatura desta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - DO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS/REMUNERAÇÕES:

Fica estabelecido que a data limite para pagamento dos salários/remunerações mensais, independente da espécie de contrato de trabalho ou emprego estabelecido, será o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao labor realizado. Quando o pagamento mensal do trabalhador/empregado for efetuado na data obrigatória acordada, até o limite temporal estabelecido para o recebimento do salário/remuneração, mediante cheque ou depósito bancário, com exclusão do cheque salário, a empresa/empregador dará condições para que os empregados possam descontar o cheque ou ir ao banco no mesmo dia que for efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado seu horário de refeição.

**Parágrafo Primeiro** - Caso a empresa/empregador vier a efetuar o pagamento dos salários antes da data obrigatória acordada no ato da admissão do trabalhador/empregado, seja qualquer das modalidades de contrato de trabalho estabelecidas na legislação vigente, ficará dispensada de cumprir o "Caput" desta cláusula.

**Parágrafo Segundo** - Fica terminantemente proibido pagamento do salário/remuneração com cheque: pré-datados, pós-datado e de terceiros.

**Parágrafo Terceiro** - Fica também proibido o pagamento via depósito e/ou transferência, seja on-line ou não, realizado no dia previsto para pagamento dos salários/remunerações que não puderem ter os valores sacados no mesmo dia.

## **CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO DO SALÁRIO/VALE:**

A empresa/empregador concederá aos trabalhadores/empregados que assim solicitem, **adiantamento salarial ou vale até o dia 20 de cada mês, na ordem de 40% (quarenta por cento) do salário/remuneração mensal**, desde que o trabalhador já tenha trabalhado na quinzena do período correspondente.

**Parágrafo Único** - As empresas/empregadores fornecerão aos seus empregados/trabalhadores comprovantes de pagamentos de salários e adiantamentos salariais/vales, contendo a identificação da empresa, mediante timbre ou carimbo, discriminando todas as verbas que acresçam ou onerem a remuneração, inclusive o valor do depósito de FGTS.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO:**

É facultado a todos os empregados/trabalhadores abrangidos por esta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO ter o **adiantamento do 13º salário por ocasião de suas férias (início ou retorno) ou de seus aniversários**, desde que comuniquem sua opção à empresa/empregador 30 (trinta) dias antes do início do gozo das férias.

## **CLÁUSULA OITAVA - DOS COMISSIONISTAS:**

Os empregados/trabalhadores que recebem salário fixo mais comissões, ou simplesmente comissões, a parte variável das verbas rescisórias, as férias serão calculadas com base na média das 12 (doze) comissões percebidas no período de 1 (um) ano, incluídos o repouso semanal remunerado e prêmios, auferidos durante os 12 (doze) meses, se for o caso. O mesmo critério será adotado para o pagamento do 13º salário considerando-se, porém, o período do ano correspondente.

**Parágrafo Primeiro** - Caso venha a ser extinto o contrato de trabalho/emprego será garantido o pagamento proporcional das comissões em razão do tempo que perdurar o vínculo de trabalho/emprego, em quaisquer das modalidades existentes de contrato de trabalho/emprego, aos empregados/trabalhadores que exerçam função/cargo comissionado.

**Parágrafo Segundo** - O empregador/empresa deve obrigatoriamente manter registro detalhado contendo no mínimo competência dos valores apurados, extrato detalhado das vendas e comissões por empregado que as recebam. E fornecer demonstrativos de valores aos empregados sempre que for solicitado.

**Parágrafo Terceiro** - O empregador/empresa deve obrigatoriamente anotar o percentual das comissões e/ou qualquer outra forma de distribuição das mesmas na CTPS (carteira profissional ou carteira de trabalho) e manter a

CTPS sempre atualizada quanto aos dados do trabalhador/empregado e sua remuneração, em especial as comissões pagas.

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

### **CLÁUSULA NONA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO E DO SUBSTITUTO:**

Os trabalhadores/empregados admitidos para exercer as funções de outros demitidos e/ou substituir trabalhadores/empregados afastados, em licença ou férias perceberão após o período da experiência, salário base igual ao dos trabalhadores/empregados substituídos.

**Parágrafo Primeiro** - O salário do empregado/trabalhador substituto, após 60 (sessenta) dias de substituição, será igual ao do empregado/trabalhador substituído, enquanto perdurar a substituição.

**Parágrafo Segundo** - Nos casos de substituição por motivo de férias integrais de 30 (trinta) dias ou mesmo de férias fracionadas, os trabalhadores/empregados substitutos farão jus ao salário/remuneração do substituído.

**Parágrafo Terceiro** - Estará excluído do "Caput" desta cláusula o trabalhador/empregado que venha a ser admitido na empresa, empregador ou grupo econômico para os quais tenha prestado serviço anteriormente como temporário.

**Parágrafo Quarto** – Excluído, também, estará do "Caput" desta cláusula o trabalhador/empregado que venha a ser readmitido para mesma função que exerceu no tempo do seu desligamento e que não tenha permanecido fora dos quadros da empresa, empregador ou grupo econômico por mais de **06 (seis) meses**, em quaisquer das modalidades de contrato de trabalho vigentes.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA - MÉDIA DE HORAS EXTRAS:**

A média de horas extras, banco de horas positivas pagas e o adicional noturno, integram para efeito do cálculo da remuneração/salário e repercutirão nas férias, acrescidas de 1/3, 13º salário, descanso semanal remunerado, FGTS e aviso prévio indenizado.

**Parágrafo Único** - Para cálculo de férias, acrescidas de 1/3, 13º salário e aviso prévio indenizado, as médias de comissões deverão ser calculadas com os valores atualizados pelos mesmos percentuais que corrigem as verbas trabalhistas.

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORA EXTRAORDINÁRIA:**

O pagamento das horas extras será efetuado da seguinte forma: as 02 (duas) primeiras horas, serão acrescidas de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal; as demais horas serão acrescidas de 75% (setenta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal; as horas laboradas aos sábados, domingos e feriados serão acrescidas de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO:**

As horas noturnas previstas no art. 73 da CLT ficam por força da presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO ampliadas e compreendidas entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e às 5 (cinco) horas do dia seguinte e serão remuneradas com percentual de **20% (vinte por cento) do valor da hora normal**, preservados os percentuais superiores, condições de transporte e alimentação mais favoráveis ao empregado/trabalhador que já venham sendo aplicadas pela empresa/empregador. Para apuração da quantidade de adicional, a hora do trabalho noturno será computada como de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

**Parágrafo Primeiro**– O empregador/empresa deverá fornecer deslocamento de ida e volta da residência do trabalhador/empregado até o local de trabalho, o qual seja carro da empresa, táxi, vans, etc. nas horas noturnas trabalhadas em horários fora do período de circulação dos transportes coletivos da localidade de residência do trabalhador/empregado.

**Parágrafo Segundo** – Para todo dia em que for realizado trabalho noturno após as 23:00 será fornecido pela empresa/empregador lanche em valor equivalente ao vale refeição/alimentação desta Convenção Coletiva de Trabalho para todos os trabalhadores/empregados escalados para trabalhar em horário noturno, independentemente de sua modalidade de contrato de trabalho.

## PRÊMIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - LICENÇA PRÊMIO:

As empresas/empregadores concederão aos seus trabalhadores/empregados, a partir da assinatura desta convenção, **LICENÇA PRÊMIO de 30 (trinta) dias a cada 10 (dez) anos de serviços prestados ao mesmo empregador, empresa e/ou grupo empresarial** que será concedida nos mesmos moldes das férias, com a exclusão do terço constitucional.

**Parágrafo Primeiro:** O período do afastamento de que trata o “caput” desta Cláusula será computado para o tempo de serviço do empregado.

**Parágrafo Segundo:** Tendo o empregado/trabalhador adquirido o direito à LICENÇA PRÊMIO e ocorrer a Extinção de Contrato de Trabalho, salvo na demissão por justa causa, fará jus ao recebimento do benefício de forma indenizada.

**Parágrafo Terceiro:** Fica garantido ao empregado em tempo de completar os 10 (dez) anos de serviço ao mesmo empregador, estabilidade de 01 (um) ano retroativa ao dia em que completará o tempo da Licença Prêmio. Sendo a empresa/empregador passível da multa convencional desta Convenção a ser paga de forma imediata em caso de descumprimento desta norma.

## PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS:

Poderá o empregador/empresa adotar juntamente com o sindicato profissional (SINDIPROPAG-ES), como forma de administração participativa, um programa de participação nos resultados de crescimento, nos termos da LEI N.º 10.101 DE 19/12/2000, ficando excluídas desta, as entidades sem fins lucrativos.

**Parágrafo Único** – As empresas/empregadores que adotarem programas e/ou iniciativas de participação nos resultados ou PL (Participação dos Lucros) deverão protocolar por escrito junto ao SINDIPROPAG-ES suas propostas, contratos, demonstrativos, etc. referente a esta modalidade de remuneração.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

Os empregadores/empresas, concederão a todos os seus empregados/trabalhadores o Auxílio Refeição/Alimentação nos dias úteis de trabalho, que será distribuída sob forma de vale refeição (ticket), no valor de **R\$ 18,00 (dezoito reais)** por dia trabalhado no mês, a partir de 01/07/2018, valor que será corrigido na data base da categoria ou por espontânea intenção do empregador com anuência do sindicato profissional.

**Parágrafo Primeiro:** A empresa poderá descontar até 20% sobre o valor pago ao empregado no mês a título de alimentação/refeição, desde de que inscritas no PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador) e comunicado o sindicato profissional, bem como respeitados os dispostos em sua legislação.

**Parágrafo Segundo:** A não apresentação dos devidos comprovantes deste benefício ao tempo do ato de extinção do contrato de trabalho/emprego implicará pagamento imediato da multa convencional estabelecida nesta CCT.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE TRANSPORTE:

É garantido a todos os trabalhadores/empregados que necessitem utilizar condução para seu deslocamento de residência até o local de trabalho e conseqüente do local de trabalho até sua residência, o benefício do vale transporte, do qual é facultado a empresa/empregador o descontado no percentual de até **6% (seis por cento) do valor salário base ou do valor de custos com o vale transporte, devendo ser observado para este desconto o menor dentre os dois valores aqui apontados.**

**Parágrafo Primeiro** - As empresas/empregadores não poderão nos casos de demissão de trabalhadores/empregados após o **15º (décimo quinto) dia do mês**, solicitar o desconto ou devolução dos valores creditados a título deste auxílio que já tenham sido entregues aos mesmos.

**Parágrafo Segundo** - As empresas/empregadores ficam obrigadas a fornecer condução própria ou contratada aos seus empregados que cumpram jornada de trabalho fora de horários de circulação das linhas de ônibus regulares.

**Parágrafo Terceiro** - O vale transporte serve unicamente para deslocamento da residência do funcionário até a empresa (jornada de ida para o trabalho) e da empresa para sua residência (jornada retorno para sua habitação). De forma que, está vedada a utilização do vale para desempenhar funções, atividades e serviços fora da execução normal e rotineira do seu trabalho dentro de sua jornada de trabalho definida na empresa/empregador.

**Parágrafo Quarto** - Fica facultado ao trabalhador/empregado que possuir automóvel ou motocicleta solicitar a substituição do vale transporte por **auxílio combustível**.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PLANO DE SAÚDE:

Fica instituído PLANO DE SAÚDE AMBULATORIAL para todos os empregados/trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, na forma proposta pelo SINDIPROPAG-ES, que se segue, podendo o empregador/empresa optar por outros Planos de Saúde Ambulatorial, desde que sejam mais benéficos aos trabalhadores/empregados e respeitando como patamares mínimos os seguintes termos:

I – Fica o valor do Plano Ambulatorial referido no “caput” desta cláusula, limitado aos seguintes parâmetros: O empregador/empresa pagará a quantia de **R\$ 98,80 (noventa e oito reais e oitenta centavos)**, para a faixa etária de 00 (zero) a 43 (quarenta e três anos) para cada empregado; para a faixa etária de 44 (quarenta e quatro anos) em diante, o empregador pagará a quantia de **R\$ 182,27 (cento e oitenta e dois reais e vinte e sete centavos)**;

II – Se o empregado/trabalhador aderir a Plano de Saúde de maior cobertura, o empregado/trabalhador ficará responsável pelo pagamento da diferença total entre o Plano Ambulatorial, para o de maior cobertura a qual optou;

III – O pagamento da diferença total entre o Plano Ambulatorial para o de maior cobertura, a qual optou o empregado, será descontado em folha de pagamento, mediante autorização prévia e por escrito do empregado/trabalhador, nos termos da Súmula nº 342, do Tribunal Superior do Trabalho;

**Parágrafo Primeiro:** Se a empresa/empregador já tiver PLANO DE SAÚDE, não está obrigada a fazer o citado PLANO DE SAÚDE previsto no “caput”, inciso e letras desta Cláusula, podendo continuar no que já estiver contratado/convencionado, salvo se o empregado/trabalhador OPTAR em aderir ao PLANO DE SAUDE de menor custo para o mesmo;

**Parágrafo Segundo:** O empregador/empresa que já tiver Contratado/Convênio com outro PLANO DE SAUDE, deverá apresentar cópia do mesmo ao Sindicato Profissional, o prazo de 30 (trinta) dias após o registro e arquivamento da presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO;

**Parágrafo Terceiro:** Os empregados poderão incluir os seus dependentes no PLANO DE SAUDE, com o pagamento total a expensas dos mesmos, podendo os valores correspondentes ser descontados em folha de pagamento, mediante autorização prévia e por escrito do empregado, nos termos da Súmula n.º 342 do Tribunal Superior de Trabalho. Entende-se por dependentes: esposo (a), companheiro (a), filho (a) ou enteado (a) que possua guarda judicial.

**Parágrafo Quarto:** O Plano de Saúde previsto na presente cláusula, letras, incisos e parágrafos, não pode conter cláusula da coparticipação dos empregados quando do seu uso.

**Parágrafo Quinto:** Plano de Saúde da presente cláusula, letras, incisos e parágrafos, tem que ser, obrigatoriamente, registrado na Agência Nacional de Saúde.

**Parágrafo Sexto:** A não apresentação dos devidos comprovantes deste benefício ao tempo do ato de extinção do contrato de trabalho/emprego implicará em pagamento imediato da multa convencional estabelecida nesta CCT.

**Parágrafo Sétimo:** O plano de saúde estipulado terá seu valor reajustado anualmente segundo critérios estabelecidos pela Agência Nacional de Saúde.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PLANO ODONTOLÓGICO:**

Fica instituído **PLANO DE SAÚDE ODONTOLÓGICO** para todos os empregados/trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, na forma proposta apresentada pelo SINDIPROPAG-ES, no valor de **R\$19,00 (dezenove reais)**, por empregado/trabalhador, a cargo da empresa/empregador, sem custos para os empregados/trabalhadores.

**Parágrafo Primeiro:** O Plano Odontológico da presente cláusula, letras, incisos e parágrafos, não tem ônus para os trabalhadores/empregados sendo de inteira responsabilidade das empresas/empregadores obrigatoriamente, que devem respeitar os padrões e garantias acordados pelos sindicatos acordantes desta Convenção como padrões mínimos estabelecidos para este benefício.

**Parágrafo Segundo:** As empresas/empregadores que já concedem o Plano Odontológico com condições mais benéficas e mais favoráveis para seus trabalhadores/empregados poderão continuar com o mesmo plano odontológico já concedido e manterão as condições mais benéficas.

**Parágrafo Terceiro:** O Plano Odontológico da presente cláusula, letras, incisos e parágrafos, tem que ser, obrigatoriamente, registrado na Agência Nacional de Saúde e com, no mínimo, abrangência estadual e terá as coberturas previstas e garantidas no rol da ANS.

**Parágrafo Quarto:** As empresas/empregadores que já concedem o benefício do Plano Odontológico aos seus funcionários, deverão apresentar, ao SINDIPROPAG-ES cópia do contrato caso seja mais benéfico do que o estabelecido nesta convenção no prazo de 30 (trinta) dias após o registro e arquivamento da presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO;

**Parágrafo Quinto:** A não apresentação dos devidos comprovantes deste benefício ao tempo do ato de extinção do contrato de trabalho/emprego implicará em pagamento imediato da multa convencional estabelecida nesta CCT.

**Parágrafo Sexto:** O Plano Odontológico da presente cláusula, letras, incisos e parágrafos, terá seu valor reajustado segundo critérios da ANS.

**Parágrafo Sétimo:** O plano de saúde estipulado terá seu valor reajustado anualmente segundo critérios estabelecidos pela Agência Nacional de Saúde.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SEGURO COLETIVO POR MORTE OU INVALIDEZ, INCLUSIVE DECORRENTE DE ACIDENTE DE

**SEGURO COLETIVO POR MORTE OU INVALIDEZ, INCLUSIVE DECORRENTE DE ACIDENTE DE TRABALHO** – Fica estabelecido que as empresas/empregadores farão, em favor dos seus empregados/trabalhadores, o Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em Grupo, sendo observado em apólice securitária o custo máximo de R\$ 10,00 (dez reais) “per capita”, sem ônus para os trabalhadores/empregados, de acordo com as coberturas, prêmios, condições ou garantias mínimas definidas a seguir:

COBERTURAS	IMPORTÂNCIAS SEGURÁVEIS
MORTE Natural ou Acidental	R\$ 15.000,00
IEA - INDENIZAÇÃO ESPECIAL POR ACIDENTE	R\$ 15.000,00
IPA - INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL OU PARCIAL POR ACIDENTE	R\$ 15.000,00
DIÁRIA DE INCAPACIDADE TEMPORÁRIA POR ACIDENTE E/OU DOENÇA (DIT), sendo R\$ 32,50 cada diária no limite de 40 diárias	R\$ 1.500,00
Rescisão Contratual até R\$ 1.080,00	R\$ 1.080,00
Assistência Funeral Titular em caso de Morte do Segurado principal	R\$ 3.000,00
Valor unitário (por vida)	R\$ 10,00



**Observações:**

- Todos os valores estão expressos em Reais (R\$);
  - O(s) valor(es) de Capital Segurado demonstrado(s) na cobertura Básica (Morte) e Indenização Especial por Acidente (IEA), se acumulam em caso de indenização por Morte Acidental.

**Parágrafo Primeiro:** A indenização, no caso de ocorrer o evento garantido pelo seguro, será calculada com base no montante de Importância Segurada da apólice dividida pela quantidade de funcionários constantes na GFIP/SEFIP do mês de ocorrência.

**Parágrafo Segundo:** As empresas/empregadores que não informarem regularmente as movimentações e tiverem alterações na quantidade de funcionários, terão o capital segurado alterado na proporção do número de vidas. Se a ausência de informação resultar na redução do capital segurado individual e se este for inferior ao estabelecido na Convenção Coletiva, o pagamento da diferença ao(s) beneficiário(s) ou segurado ficará sob responsabilidade do subestipulante.

**Parágrafo Terceiro:** Diária de Incapacidade Temporária (DIT) por acidente ou doença: Em caso de afastamento do segurado por ocorrência de acidente ou doença a partir do 16º (décimo sexto dia), por determinação médica e comprovável por exames complementares, respeitadas as condições contratuais. Franquia de 15 (quinze) dias.

**Parágrafo Quarto:** Extinção do Contrato de Trabalho/Emprego: No caso da Morte do segurado principal, decorrente de evento coberto, a empresa ou empregador receberá uma indenização até o valor contratado, a título do reembolso das despesas efetivadas para o acerto rescisório trabalhista, devidamente comprovado.

**Parágrafo Quinto:** Assistência Funeral Titular (Morte natural ou acidental): Garante, em caso de morte do segurado, a prestação de serviços de assistência funeral ou o reembolso das despesas realizadas com o seu funeral, até o valor do capital contratado.

**Parágrafo Sexto:** Assistência a Pessoas em decorrência de atos violentos (APR): Em caso de agressão, ferimentos pessoais, ou falecimento, decorrentes dos delitos de furto e roubo, devidamente comunicados às autoridades competentes através de boletim de ocorrência (B.O), capazes de provocar o acionamento das garantias, quando ocorridos durante o horário de trabalho do usuário.

**Parágrafo Sétimo:** Regra de Faturamento: Até 03 (três) vidas o faturamento deverá ter emissão anual.

**Parágrafo Oitavo:** O benefício do Seguro de Vida Coletivo em nenhuma hipótese pode implicar em ônus aos trabalhadores, sendo seu cumprimento e pagamento de responsabilidade única e exclusiva do empregador/empresa;

**Parágrafo Nono:** Aplica-se o disposto na presente cláusula a todas as modalidades de contrato de trabalho/emprego, empresas/empregadores, inclusive os empregados em regime de trabalho temporário, autônomos, avulsos e estagiários devidamente comprovado o seu vínculo.

**Parágrafo Dez:** A não apresentação dos devidos comprovantes deste benefício ao tempo do ato de extinção do contrato de trabalho implicará em pagamento imediato da multa convencional estabelecida nesta CCT.

**Parágrafo Onze:** O descumprimento das normas estabelecidas nesta cláusula, por parte da empresa/empregador, o sujeitará ao pagamento de indenização, em favor do empregado, no valor equivalente ao que a empresa/empregador deveria arcar em relação ao seguro de vida.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:

Fica estabelecido que o contrato de experiência a vigorar durante a presente Convenção Coletiva de Trabalho não poderá exceder 90 (noventa) dias, podendo ser fracionado em dois períodos de 45 (quarenta e cinco) dias.

**Parágrafo Primeiro** – Fica vedada a celebração de Contrato de Experiência com o trabalhador/empregado readmitido na empresa, empregador ou grupo econômico para a mesma função/cargo.

**Parágrafo Segundo** – Para os efeitos desta cláusula: variações de nível da mesma função/cargo; fracionamentos de mesma função/cargo; e criação meramente nominal de funções/cargos serão considerados como sendo a mesma função/cargo, uma vez que, não estão dispostas e descritas no CBO – Classificação Brasileira de Ocupações do Ministério do Trabalho mais recente.

**Parágrafo Terceiro** - Não se aplica ao trabalhador/empregado temporário, contratado pela tomadora de serviços, o contrato de experiência previsto no parágrafo único do art. 445 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na forma da **Lei Nº 13.429, de 31 de março de 2017** que alterou a **Lei Nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**.

**Parágrafo Quarto** – Não se aplica a modalidade de contrato de trabalho intermitente o contrato de experiência.

**Parágrafo Quinto** – Fica, também, vedada a celebração de Contrato de Experiência com os trabalhadores/empregados que comprovem efetivamente sua experiência profissional na função/cargo, a ser ocupado na empresa, com no máximo 6 (seis) meses de experiência anterior na função/cargo para o qual será admitido.

## DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO:

Quando da ocorrência da extinção do contrato de trabalho, em quaisquer de suas modalidades, fica garantido aos trabalhadores/empregados associados/filiados ao SINDIPROPAG-ES o direito de realizar o ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho junto ao sindicato profissional da categoria, devendo o empregador/empresa obrigatoriamente adotar todas as providências para a ocorrência deste ato junto ao sindicato profissional, seguindo no couber os procedimentos, prazos e elaboração de documentos descritos no art. 477 da CLT e seus parágrafos.

**Parágrafo Primeiro** - A realização do Ato Homologatório, ao qual se refere o “caput” desta cláusula, deve ser expressamente comunicado por escrito pelo empregador/empresa ao trabalhador/empregado associado/filiado ao SINDIPROPAG-ES, no ato de ciência do seu desligamento da empresa/empregador, com o encaminhamento das cópias necessárias ao órgãos e entidades competentes e ao sindicato da categoria.

**Parágrafo Segundo** - Quando da realização do Ato Homologatório perante o SINDIPROPAG-ES a empresa/empregador deverá utilizar o formulário **TRCT (Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho)**, bem como deverá apresentar todos os documentos necessários à Homologação da Rescisão do Contrato de Trabalho descritos em cláusula específica desta Convenção Coletiva de Trabalho. E quando for realizada a extinção do contrato de pór **quitação das verbas trabalhistas** deverá ser utilizado o **Termo de Quitação** devidamente preenchido acompanhado dos comprovantes que se façam necessários, assim como, da notificação de dispensa do

trabalhador/empregado. Os modelos dos formulários TRTC e Termo de Quitação estão dispostos na **Portaria N° 1.057 de 06.07.2012 do Ministério do Trabalho (vigente)**.

**Parágrafo Terceiro** - Quando a **Extinção do Contrato de Trabalho** for realizada na empresa/empregador os mesmos deveram providenciar obrigatoriamente o envio de cópia do Termo de Quitação acompanhado de todos os comprovantes necessários à sua ratificação, bem como, cópia do comunicado de dispensa/desligamento do trabalhador/empregado ao qual se refere o art. 477 "Caput" da CLT, com redação dada pela Lei N° 13.467 de 13 de julho de 2017, **no prazo de 10 (dez) dias** ao SINDIPROPAG-ES.

**Parágrafo Quarto** - As "Homologações" com assistência do SINDIPROPAG-ES serão realizadas em horário especialmente destinado a esta finalidade de terça-feira a quinta-feira das 13:00 H às 15:00H, com agendamento prévio em consulta a agenda da entidade sindical, que deverá designar data e hora específica para o atendimento.

**Parágrafo Quinto** - O trabalhador/empregado que mantém vínculo de filiação/associação com o SINDIPROPAG-ES, deverá manter seu cadastro junto à entidade sindical sempre atualizado.

**Parágrafo Sexto** – Excepcionalmente, nos casos submetidos a sua análise e devidamente autorizados, o SINDIPROPAG-ES poderá deixar de realizar o Ato Homologatório em localidades nas quais não possua estrutura ou o trabalhador/empregado tenha dificuldades no deslocamento até a sede do SINDIPROPAG-ES para atendimento. Devendo nestes casos a extinção do contrato de trabalho se aperfeiçoar mediante Quitação das Verbas Trabalhistas a ser realizada na empresa/empregador, observando na integralidade o "**parágrafo terceiro**" desta cláusula.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PRAZO PARA PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS:**

**As rescisões contratuais sem justa causa, os pedidos de demissão e acertos de contas, homologações e quitação das verbas trabalhista, deverão ser providenciados pelas empresas/empregadores dentro do prazo unificado de 10 (dez) dias previstos na atual redação do art. 477, parágrafo 6º da CLT, devendo, também, obrigatoriamente serem respeitadas as disposições complementares dispostas nesta Convenção, sob pena de não o fazendo, incidir a empresa/ empregador nas penas previstas no parágrafo 8º do dispositivo legal retro articulado, bem como, nas penalidades previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.**

**Parágrafo Primeiro** - Aplicam-se a esta cláusula as disposições da **CLÁUSULA – DA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**.

**Parágrafo Segundo** - Todas as homologações de rescisões contratuais serão realizadas na sede do sindicato profissional em horário especialmente designado para esta finalidade, sendo este, de terça-feira a quinta-feira das 13:00 H às 15:00H, em horário 13h às 15h, agendada previamente na entidade e **com no mínimo 10 (dez) dias de antecedência**.

**Parágrafo Terceiro** - O empregado/trabalhador será avisado por escrito no ato do aviso prévio, do dia, turno e local da homologação e em caso de não comparecimento de qualquer das partes, o sindicato profissional declarará a sua ausência.

**Parágrafo Quarto** - O **prazo unificado de 10 (dez) dias estabelecido no art. 477, parágrafo 6º da CLT**, se aplica unicamente as verbas trabalhistas ao tempo da extinção ou rescisão do contrato de trabalho, não incidindo de imediato sobre o **aviso prévio trabalhado**, que é computado como tempo a serviço do empregador/empresa e sofre acréscimo em razão do **art. 1º, parágrafo único da Lei N° 12.506, de 11 de outubro de 2011 (Lei do Aviso Prévio)**. Desta forma, o aviso prévio trabalhado deve ser pago/quitado obrigatoriamente e sempre ao final de cada período de **30 (trinta) dias**, até o limite estabelecido no art. 1º, parágrafo único da Lei 12.506/2011, não sendo aceito seu pagamento somente após o prazo estabelecido no art. 477, parágrafo 6º da CLT.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DAS HOMOLOGAÇÕES DE TRABALHADORES/EMPREGADOS ASSOCIADOS/FILIADOS**

Por ocasião do Ato de Homologação da Rescisão do Contrato de Trabalho de trabalhadores/empregados associados/filiados ao sindicato profissional desta categoria, ocasião em que é essencial a defesa dos direitos e interesses dos associados/filiados ao sindicato, bem como garantida a assistência do SINDIPROPAG-ES, o empregador/empresa deverá apresentar os seguintes documentos:

- a) Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho – TRCT, em 4 (quatro) vias;
- b) Demonstrativo de Parcelas variáveis consideradas para fins de cálculo dos valores devidos na Rescisão Contratual;
- c) Comprovante de Quitação das verbas rescisórias, contendo a data, valor e forma de pagamento (Depósito Bancário de Quitação, Recibo ou Cópia Autenticada de Cheque Nominal ao Trabalhador);
- d) Livros(s), Ficha(s) ou sistema eletrônico de registro de empregados, devidamente atualizados;
- e) Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), devidamente atualizada pelo empregador ou pela empresa, acompanhada do recibo de entrega da mesma;
- f) Aviso Prévio em 03 (três) vias, se for o caso;
- g) Pedido de demissão em 03 (três) vias, se for o caso;
- h) Pedido de aposentadoria em 03 (três) vias, se for o caso;
- i) Comunicação de Dispensa - CD (formulário de Seguro-Desemprego);
- j) Extrato analítico atualizado do FGTS, contendo discriminação de todos os depósitos;
- k) GRPF (recolhimento do FGTS sobre as parcelas rescisórias (8%) e sobre o saldo final da conta vinculada (40%);
- l) Chave da Conectividade Social (FGTS);
- m) Atestado de saúde ocupacional deminssional NR-7 Portaria 24 (29/12/94), em duas vias e comprovantes de custeio do mesmo;
- n) Procuração passada pelo empregado em caso de impedimento do mesmo;

- o) Em caso de desconto por pensão alimentícia, apresentar cópia de sentença;
  
- p) Em caso de demissão por justa causa, apresentar documento discriminativo do enquadramento no art. 482 da CLT;
  
- q) Contribuição Sindical Anual quando autorizada expressamente pelo trabalhador/ empregado, com desconto em folha de pagamento, mês de março de cada ano, mês ou meses devidamente quitadas após e que antecederem a data de saída na rescisão contratual do empregado;
  
- r) Trabalhador que ficou afastado (INSS) apresentar cópia do afastamento e cópia da alta médica + originais;
  
- s) Comprovante de quitação do Plano de Saúde e Plano Odontológico, referente ao mês da extinção do contrato de trabalho;
  
- t) PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP);
  
- u) Carta de Preposto.

**Parágrafo Único:** Caso o empregador/empresa não apresente a documentação acima mencionada, necessária para ao Ato de Homologação, esta não será realizada e será designada nova data para esse fim, até a qual deverão ser regularizadas todas as pendências referente a documentação solicitada.

## **ESTÁGIO/APRENDIZAGEM**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DOS ESTAGIÁRIOS:**

Aos estagiários será garantida uma bolsa de estudos equivalente a um salário mínimo mensal, observados os requisitos da Lei nº 11.788/08.

**Parágrafo Primeiro:** Recomenda-se às empresas que a contratação de estagiários seja realizada por intermédio do CIEE – Centro de Integração Empresa Escola.

**Parágrafo Segundo:** Aos estagiários com carga horária superior a 30 horas semanais, dentro das hipóteses previstas na Lei nº 11.788/08, será obrigatório o fornecimento de vale refeição/ alimentação, observados os critérios constantes da cláusula vale refeição/ alimentação desta Convenção.

**Parágrafo Terceiro:** As empresas/empregadores se comprometem a divulgar no site do sindicato profissional as oportunidades e vagas de estágios disponíveis, nos formatos de anúncios informados pelo SINDIPROPAG-ES, para que sejam visualizados por estudantes, cidadão, faculdades, trabalhadores, órgãos fiscalizadores, etc.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE GESTANTE / ADOTANTE:**

Fica assegurada à gestante, à adotante ou a quem obtiver a guarda judicial para fins de adoção, sem prejuízo do emprego/trabalho e do salário, **estabilidade provisória de 5 (cinco) meses após o nascimento da criança**. Estas estabilidades não se confundem com férias ou aviso prévio.

**Parágrafo Primeiro** - O prazo da licença Maternidade será de 120 (cento e vinte) dias, para gestante, para a adotante ou a quem obtiver a guarda judicial para fins de adoção.

**Parágrafo Segundo** – Ficam assegurados os direitos equiparados para a gestante, a adotante ou a quem obtiver a guarda judicial para fins de adoção, nos termos dos artigos 71- A e seguintes da Lei 12.873/2013.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - VIAGENS A SERVIÇO E SERVIÇOS EXTERNOS:**

Quando da realização de viagens a serviço e/ou serviços externos que impliquem afastamento do seu domicílio, as EMPRESAS/EMPREGADORES pagaram todas as despesas de transporte, alimentação e estada de seus funcionários.

**Parágrafo Único** – Em caso de adoção do sistema de DIÁRIAS DE VIAGENS, estas devem ser depositadas e/ou fornecidas em até 3 (três) dias uteis anteriores a data programada para a realização da viagem a serviço da empresa/empregador. E devem ser fornecidos aos trabalhadores demonstrativos detalhados destas diárias juntamente com seu contracheque no dia do pagamento de seus salários.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA ENTREGA DE DOCUMENTOS E SEUS COMPROVANTES DE ENTREGA:**

As empresas/empregadores se comprometem a entregar a todos os seus trabalhadores/empregados, estagiários, temporários, avulsos, horistas, etc., no ato de entrega de documentos por parte dos seus trabalhadores/empregados independente do motivo, recibos e/ou comprovantes dos seguintes documentos: Atestados/Laudos médicos e odontológicos; Declaração/Atestado de ausência para participar de provas, concursos, comparecimento a órgão do poder público em qualquer esfera e jurisdição; Documentos pessoais CNH, CPF, RG, CTPS, Título de Eleitor, Certidão de Nascimento (própria ou dos filhos) , Certidão de Casamento/União Estável, Diploma Universitário/ Técnico e de Ensino Médio, Registro Profissional;

**Parágrafo Primeiro:** As empresas/empregadores só estão obrigadas a apresentar contraprestação na forma de recibos e ou comprovantes dos documentos que efetivamente exigirem de seus trabalhadores/empregados, seja por qualquer motivo ou deliberação.

**Parágrafo Segundo:** As empresas/empregadores que possuem normas de regulamento interno onde demandem qualquer dos documentos citados no "Caput" desta cláusula, estão obrigadas a fornecer os devidos comprovantes dos documentos solicitados em seus regulamentos.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DO PERÍODOS DE CARNAVAL E FESTAS DE FINAL DE ANO PARA EMPRESAS/EMPREGADORES**

**PERÍODOS DE CARNAVAL E FESTAS DE FINAL DE ANO PARA EMPRESAS/EMPREGADORES DE MÍDIA EXTERNA:** Fica estabelecido que no período do CARNAVAL, os dias de segunda-feira, de terça-feira e de quarta-feira até o horário de 13:00 horas, não serão trabalhados/compensados, sendo assim considerados como dia útil não trabalhado. Seguindo o mesmo raciocínio, durante as Festas de Final de Ano, os dias 24/12 após o horário de 13:00 horas, o dia 25/12, o dia 31/12 após o horário de 13:00 horas e o dia 1º de janeiro, não serão trabalhados e nem compensados, sendo, portanto, considerados como descanso

**remunerado, exceto nos casos em que tais dias coincidam com os cronogramas previamente divulgados do início da “bisemana”.**

**Parágrafo Primeiro:** Está cláusula se aplica somente às empresas/empregadores de MÍDIA EXTERIOR e OUTDOOR

**Parágrafo Segundo:** Este critério aplica-se as FÉRIAS INDIVIDUAIS E FÉRIAS COLETIVAS que coincidam com estes dois períodos citados.

**Parágrafo Terceiro:** As empresas/empregadores de MÍDIA EXTERIOR e OUTDOOR poderão exigir, excepcionalmente e de forma justificada, o trabalho na segunda-feira de carnaval que será considerado em razão desta ocasião, como dia útil compensado, devendo este ser obrigatoriamente compensado com folga em data posterior e apropriada de escolha do trabalhador/empregado. E para o caso de não haver a devida compensação, deverá o empregado/trabalhador ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal (conforme redação da Súmula 126 do TST).

**Parágrafo Quarto:** As EMPRESAS/EMPREGADORES se comprometem a adotar uma escala de férias que permita o gozo das férias em pelo menos um dos períodos de meses nobres do ano (JANEIRO/FEVEREIRO/JULHO/DEZEMBRO), para os empregados estudantes ou com filhos na mesma condição.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DOS PERÍODOS DE CARNAVAL E FESTAS DE FINAL DE ANO PARA AS DEMAIS EMPRESAS/**

**DOS PERÍODOS DE CARNAVAL E FESTAS DE FINAL DE ANO PARA AS DEMAIS EMPRESAS/EMPREGADORES:** Fica estabelecido que no período do CARNAVAL, os dias de segunda-feira, da terça-feira e da quarta-feira até o horário de 13:00 horas, não serão trabalhados e nem compensados, sendo assim considerados como descanso remunerado. Seguindo o mesmo raciocínio durante as Festas de Final de Ano os dias 24, 25, 31 de dezembro e 1º de janeiro, não serão trabalhados e nem compensados, sendo, portanto, considerados como descanso remunerado.

**Parágrafo Primeiro:** Está cláusula se aplica somente às empresas que não atuam com atividade de MÍDIA EXTERIOR ou OUTDOOR.

**Parágrafo Segundo:** Este critério aplica-se as FÉRIAS INDIVIDUAIS E FÉRIAS COLETIVAS que coincidam com estes dois períodos citados.

**Parágrafo Terceiro:** As EMPRESAS/EMPREGADORES se comprometem a adotar uma escala de férias que permita o gozo das férias em pelo menos um dos períodos de meses nobres do ano (JANEIRO/FEVEREIRO/JULHO/DEZEMBRO), para os empregados estudantes ou com filhos na mesma condição.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

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

Fica estabelecida a jornada semanal de 44 horas semanais ou 220 horas mensais, sendo o intervalo para repouso ou alimentação, estabelecido conforme descrito no Art. 71 “caput” e §1º da CLT. Ficam ainda, as empresas/empregadores, autorizados a adotar o regime de compensação de horários, que vise unicamente

prorrogar a jornada no curso da semana, para eliminar o trabalho aos sábados. Estabelecida a compensação não poderá a empresa/empregador alterar o regime de trabalho sem concordância dos empregados/ trabalhadores.

## FALTAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTAS:

Serão abonadas as faltas nas seguintes condições:

**Parágrafo Primeiro** - Aos empregados/trabalhadores estudantes em virtude do comparecimento às provas escolares, desde que o empregador/empresa seja avisado com antecedência de 72 (setenta e duas) horas, e comprovado, posteriormente, a realização da prova em igual prazo.

**Parágrafo Segundo** - Serão abonadas e devidamente justificadas e enquadradas inclusive para efeito de gozo de férias as faltas ao serviço nos casos de doença de cônjuge, companheiro (a) ou filhos, seguido de internamento, por 5 (cinco) dias, contados a partir da internação, devidamente comprovados.

**Parágrafo Terceiro** - A empresa/empregador tolerará atrasos nos horários de entradas, de 15 (quinze) minutos por semana e/ou 60 (sessenta) minutos acumulados em 01 (um) mês, sendo que tais atrasos não serão descontados, observados os limites observados no §1º do Artigo 58 da CLT: Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

**Parágrafo Quarto** - Ocorrendo interrupção do trabalho no curso normal da jornada diária, e que independa da vontade do trabalhador, a referida interrupção não poderá ser compensada posteriormente, ficando assegurada ao trabalhador a remuneração.

**Parágrafo Quinto** – Serão abonadas e devidamente justificadas e enquadradas inclusive para efeito de gozo de férias as faltas ao serviço nos casos de doação de sangue, medula e órgãos devidamente comprovadas por laudos, atestados e comprovantes médicos.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS LEGAIS:

As ausências legais a que aludem os incisos I, II e III do Art. 473 da CLT, por força da presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, ficam ampliadas para:

- a) 05 - cinco dias úteis consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que comprovadamente viva sob sua dependência;
- b) 05 - cinco dias úteis consecutivos em virtude de casamento;
- c) 05 - cinco dias úteis consecutivos na semana do nascimento ou adoção de filho, em caso de empregado do sexo masculino.
- d) 01 – Um dia útil por semestre, para levar filho de até 6 (seis) anos ao médico, comprovado em até 48 horas posteriores.



e) A empresa/empregador se obriga à remunerar o dia, não repercutindo nas férias, nos casos de ausência do empregado/trabalhador motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais, mediante comprovação.

f) Até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de esposa ou companheira.

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

Havendo a necessidade, as partes estabelecem a possibilidade de criação de banco de horas, sendo que este será negociado e firmado sempre entre o Sindicato Profissional e a Empresa/Empregador requerente, ficando a entidade sindical responsável pelo devido depósito do Acordo Coletivo de Banco de Horas no MTb/ES – Ministério do Trabalho.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INICIO DAS FÉRIAS:**

O início das férias sejam elas individuais ou coletivas, não poderá coincidir, com quintas-feiras, sextas-feiras, sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

**Parágrafo Primeiro** - 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; 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;

**Parágrafo Segundo** - Nas Festas de Fim de Ano: quando as férias coletivas abrangerem os dias 24, 25, 31 de dezembro e 1º de janeiro, esses dias não serão computados como férias, sendo, portanto, excluídos da contagem dos dias de férias regulamentares. Os dias que estiverem assim abrangidos serão pagos como descanso remunerado. As férias serão pagas com base nos dias efetivamente contados.

**Parágrafo Terceiro** - Aplicam-se tanto às férias individuais quanto as férias coletivas os mesmos critérios estabelecidos nos parágrafos “Primeiro” e “Segundo” acima.

**Parágrafo Quarto** - O pagamento das verbas referentes às férias, deverá ser efetuado até o 2º (segundo) dia útil anterior ao início das mesmas.

**Parágrafo Quinto** - Na vigência da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, a empresa/empregador somente concederá férias coletivas mediante acordo com os trabalhadores/empregados e o SINDIPROPAG-ES, com no mínimo 30 (trinta) dias de antecedência, o início do gozo das férias.

**Parágrafo Sexto** - Na hipótese das empresas/empregadores concederem Férias Coletivas a seus empregados no período das festas de final de ano, deverão ser observadas as Normas contidas nos Artigos 139, § 1º ao 3º, e Artigo 140 da CLT juntamente com as disposições desta cláusula.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS:

Com a publicação da Lei 13.467/2017 (que alterou o § 1º do art. 134 da CLT), as férias, a partir deste momento e na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, **poderão ser concedidas e usufruídas em até 2 (dois) períodos iguais**, sendo que nenhum deles poderá ser inferior a quatorze dias corridos, desde que haja concordância e anuência por escrito do empregado.

**Parágrafo Primeiro:** O início das férias sejam elas individuais ou coletivas, não poderá coincidir, com quintas-feiras, sextas-feiras, sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

**Parágrafo Segundo:** O pagamento das verbas referentes às férias, deverá ser efetuado até o 2º (segundo) dia útil anterior ao início das mesmas.

**Parágrafo Terceiro:** Havendo qualquer forma de fracionamento das férias, o último período de gozo deve ocorrer obrigatoriamente dentro do "período concessivo".

**Parágrafo Quarto:** Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a empresa só concederá férias coletivas mediante, decisão conjunta e reduzida a termo, junto com os trabalhadores/empregados e o SINDIPROPAG-ES, com no mínimo 30 (trinta) dias de antecedência, do início do gozo das férias.

**Parágrafo Quinto:** Na hipótese da empresa/empregador conceder Férias Coletivas a seus empregados/trabalhadores no período das festas de final de ano, deverão ser observadas as normas contidas nos Artigos 139, § 1º ao 3º, e Artigo 140 da CLT, juntamente com as disposições desta cláusula no que lhes for pertinente.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EXAMES MÉDICOS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EXAMES MÉDICOS:

As empresas/empregadores promoverão exames médicos obrigatórios, previstos no programa PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, conforme preceitua a NR – 7, da Lei 6.514, de 24.12.77, e das Portarias n.º 3.214, de 8.6.78, 24. de 29.12.94 e 08 de 8.5.96.

**Parágrafo primeiro:** Realizar-se-ão exames admissionais, periódicos, retorno ao trabalho, mudança de função e demissional, específicos para as categorias profissionais, cujas funções assim o exigirem, com periodicidade mínima prevista no referido programa.

**Parágrafo segundo:** Os exames de que tratam o parágrafo anterior, serão realizados sem ônus para os empregados/trabalhadores.

**Parágrafo terceiro:** O empregado/trabalhador receberá se assim o desejar, cópias dos exames médicos realizados, cujos originais ficarão arquivados no Serviço de Saúde ou RH (Recursos Humanos) da empresa/empregador.

## ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS:**

Serão reconhecidos e aceitos pelas empresas/empregadores, para justificativa de faltas, os atestados médicos e de urgências odontológicas passados pelo SUS, Departamento Médico, Odontológico ou Convênios da empresa/empregador, ou ainda, pelo Departamento Médico, Odontológico ou Convênios do SINDIPROPAG-ES. Sendo preferencialmente aceitos os atestados emitidos pelos Convênios Médicos e Odontológicos ou Departamento Médico e Odontológico da empresa/ empregador.

**Parágrafo Primeiro** - A empresa/empregador que estiver desobrigada de fornecer assistência médica para os empregados/trabalhadores, que já possuírem planos de saúde particulares pessoais, deverão aceitar atestados médicos de convênios particulares.

**Parágrafo Segundo** – A norma disposta no “parágrafo primeiro” desta cláusula não isenta a empresa/empregador da obrigação de manter os planos de saúde e odontológico corporativos estabelecidos por esta Convenção.

**Parágrafo Terceiro** - Serão reconhecidos e aceitos pelas empresas, para justificativa de falta, os atestados odontológicos, limitado a 3 (três) dias por trimestre.

**Parágrafo Quarto** - Também serão aceitos e reconhecidos para efeitos desta cláusula os comprovantes, atestados e laudos de exames médicos, procedimentos cirúrgicos e consultas médicas.

**OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS****CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÃO DE LAUDOS TÉCNICOS EXIGIDOS NAS NR'S:**

**As empresas/empregadores devem elaborar obrigatoriamente os Laudos Técnicos exigidos nas NR's (PPP, PCMSO, PPRA e outros) a partir da assinatura desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, acompanhados por Engenheiro/Técnicos/Médicos de Segurança do Trabalho e apresentar cópias dos mesmos ao SINDIPROPAG-ES para sua homologação no prazo de 60 (sessenta) dias a contar da assinatura desta Convenção.**

**Parágrafo Primeiro** – Os Laudos Técnicos exigidos e apresentados ao sindicato profissional terão validade de 1(um) ano a partir de sua confecção. Cabendo as empresas/empregadores renová-los e apresentá-los após sua revalidação.

**Parágrafo Segundo** – As empresas de Medicina do Trabalho poderão fazer parceria com o sindicato profissional, colocando à disposição das empresas/empregadores da categoria, profissionais para a confecção de Laudos Técnicos Setoriais, PPRA, PCMSO, LTCAT, etc. e Exames Médicos, além de palestras e cursos para CIPEIROS.

**Parágrafo Terceiro** – Ficam as empresas/empregadores obrigados a pagar os (%) percentuais de Insalubridade e Periculosidade de acordo com o estabelecido nos laudos técnicos elaborados e apresentados na forma do “caput”.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PREVENÇÃO DAS LESÕES POR ESFORÇOS REPETITIVOS:**

**As empresas/empregadores elaborarão uma política de antecipação de riscos relativa ao trabalho, que implique em esforços repetitivos (LER/DORT). Esta política será desenvolvida atendendo ao manejo clínico, ocupacional e institucional, observando o que dispõem o Ministério do Trabalho e da Previdência Social.**

**Parágrafo Primeiro:** Serão processadas modificações na execução e organização do trabalho, visando a diminuição e sobrecarga muscular gerada por gestos e esforços repetitivos, reduzindo o ritmo de trabalho e as exigências de tempo, diversificando as tarefas.

**Parágrafo Segundo:** Será promovida a adequação, sempre que possível, do mobiliário, máquinas, dispositivos, equipamentos e ferramentas às características fisiológicas do trabalhador, de modo a reduzir a intensidade dos esforços aplicados e corrigir os movimentos repetitivos, tais como: desvio de punho (radicais ou ulnares) punho de flexão ou extensão, pronação ou supinação, abdução ou rotação de ombro, flexão, extensão e rotação do pescoço, isolada ou combinadamente.

**Parágrafo Terceiro:** Estas adequações e outras devem observar os resultados das Análises Ergonômicas do Trabalho, realizadas de acordo com a NR – 17 – ERGONOMIA e segundo modelo estabelecido pelo SRT/MT ou outras normas que venham a surgir.

**Parágrafo Quarto:** Para os efeitos desta cláusula, as empresas/empregadores se comprometem a fazer e colocar ao acesso de todos o Laudo Ergonômico atualizado de sua Matriz e/ou filiais.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - SINDICALIZAÇÃO:**

O sindicato profissional poderá sindicalizar o trabalhador, no próprio local de trabalho, de acordo com o que estabelece o parágrafo 6º do Art. 543 da CLT, desde que autorizado pela diretoria e fora do horário de expediente.

## **ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO DO SINDICATO:**

É assegurado ao SINDIPROPAG-ES o direito de afixar avisos e comunicados de interesses exclusivamente administrativos do sindicato e da categoria demandante, mas o fará em quadro próprio que as empresas indicarão, sem causar danos à propriedade, inclusive limpeza e conservação do imóvel. Em qualquer hipótese, os avisos e comunicados não poderão conter expressões depreciativas ou qualquer ofensa, injúria, ou agressão a qualquer pessoa, física ou jurídica, inclusive integrantes da categoria dos empregados, seja através de palavras, seja através de imagens.

**Parágrafo Único** - A empresa compromete-se a fixar nos locais de trabalho, em qualquer lugar de destaque, cópias do presente acordo, devidamente homologado para amplo conhecimento de todos, ficando a referida empresa/empregador responsável pela obtenção destas cópias, tudo conforme determinação contida no parágrafo 2º do artigo 614 da CLT.

## **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - LIBERAÇÃO DE DIRETORES SINDICAIS:**

Assegura-se a liberação dos diretores sindicais para participarem de assembleias e reuniões sindicais devidamente convocadas e aprovadas.

**Parágrafo Primeiro:** Fica, também, assegurada a disponibilidade remunerada por parte dos empregadores/empresas dos trabalhadores/empregados investidos de mandato sindical - efetivos e suplentes - que

estejam no pleno exercício de suas funções na Diretoria, Conselho Fiscal e Delegados Representantes junto à Federação, com todos os direitos e vantagens decorrentes do seu emprego, como se em exercício de sua profissão estivessem, por convocação expressa do SINDIPROPAG-ES.

**Parágrafo Segundo:** Os Diretores Sindicais não terão prejuízo algum relativo às suas ausências para comparecimentos em eventos realizados pelo SINDIPROPAG-ES, principalmente assembleias, reuniões, cursos, congressos e convocatórias de greve.

## GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE SINDICAL

Aos delegados e diretores sindicais representantes direitos e dos interesses da categoria profissional junto as empresas/empregadores, fica garantido o gozo de estabilidade no emprego de 01 (um) ano após o término do mandato, salvo para os casos de justa causa ou força maior, devidamente comprovados por meio do devido processo legal administrativo e oportunizados o contraditório e ampla defesa.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL (GRCSU):

Para o caso de adesão mediante autorização para desconto desta contribuição facultativa, fica a empresa/empregador obrigado a enviar para o SINDIPROPAG-ES, no prazo de 30 (trinta) dias após a data término do vencimento e recolhimento da **CONTRIBUIÇÃO SINDICAL URBANA**, o relatório contendo: o nome da empresa; nome completo do empregado; data de admissão; valor descontado da contribuição sindical urbana; mês de desconto e salário.

**Parágrafo único:** Fica desde já convencionado que a simples remessa da guia de recolhimento da contribuição sindical urbana (GRCSU), não supre a remessa do relatório contido no “Caput” desta cláusula.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - MENSALIDADE SINDICAL:

As empresas/empregadores deverão descontar, mensalmente, dos empregados/trabalhadores filiados/sindicalizados ao Sindicato Profissional suscitante, a título de mensalidade sindical, a importância total de 1% (um por cento) do salário/remuneração bruto, e os valores descontados serão repassados ao SINDIPROPAG-ES **até o dia 5º (quinto) dia de cada mês**. O recolhimento em atraso será acrescido de 10% (dez por cento) de multa e juro de mora de 1% (um por cento). Fundamento legal no inciso IV do art. 8o da Constituição Federal de 1988, e repassar para o SINDIPROPAG-ES os valores referentes a esta contribuição, **até o dia 5 (cinco) do mês subsequente ao desconto**.

**Parágrafo Primeiro** - O referido desconto é automático para os trabalhadores/empregados sindicalizados/filiados do SINDIPROPAG-ES, uma vez que no ato de sua filiação estavam cientes, concordaram e preencheram o termo de concordância com desconto em folha de pagamento.

**Parágrafo Segundo** - Para os trabalhadores/empregados que não são sindicalizados/filiados ao SINDIPROPAG-ES, mas fazem parte desta entidade de classe (categoria abrangida) e se beneficia com esta Convenção Coletiva de Trabalho, que discordarem do referido desconto terão garantido seu direito de oposição mediante manifestação da sua vontade, a partir do registro desta Convenção Coletiva de Trabalho no M.T.b-ES, mediante carta do próprio punho contendo em anexo: cópia simples da CTPS (parte das informações e do vínculo empregatício vigente), RG, CPF e comprovante de residência, na sede do SINDIPROPAG-ES.

**Parágrafo Terceiro** - As empresas/empregadores deverão encaminhar à sede do SINDIPROPAG-ES mensalmente, a relação nominal dos empregados/trabalhadores contribuintes com o respectivo valor de contribuição e competência.

**Parágrafo Quarto** - Caso assim deseje, o trabalhador/empregado poderá optar pela substituição de forma integral do desconto mensal estabelecido nesta cláusula pelo **pagamento em cota única da importância de R\$ 240,00 (duzentos e quarenta reais)**, que equivale a média de um período de 12 meses de contribuição mensal para o SINDIPROPAG-ES.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL COLETIVA DOS TRABALHADORES/ EMPREGADOS:**

As empresas/empregadores descontarão de todos os trabalhadores/ empregados filiados/sindicalizados, e, também, dos demais trabalhadores/empregados que autorizem expressamente a título de auxílio ao SINDIPROPAG-ES, o percentual de 2% (dois por cento) do salário/remuneração, **em parcela única**, no mês de outubro/2018 para o custeio de despesas oriundas das Negociações Coletivas de Trabalho, em favor do SINDIPROPAG-ES, que será pago **até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencimento**, com supedâneo jurídico na alínea "e" do art. 513 da CLT.

**Parágrafo Primeiro** - O referido desconto é automático para os trabalhadores/empregados sindicalizados/filiados do SINDIPROPAG-ES, uma vez que no ato de sua filiação estavam cientes, concordaram e preencheram o termo de concordância com desconto em folha de pagamento.

**Parágrafo Segundo** - Para os trabalhadores/empregados que não são sindicalizados/filiados ao SINDIPROPAG-ES, mas fazem parte desta entidade de classe (categoria abrangida) e se beneficia com esta Convenção Coletiva de Trabalho, que discordarem do referido desconto terão garantido seu direito de oposição mediante manifestação da sua vontade, a partir do registro desta Convenção Coletiva de Trabalho no M.T.b-ES, mediante carta do próprio punho contendo em anexo: cópia simples da CTPS (parte das informações e do vínculo empregatício vigente), RG, CPF e comprovante de residência, na sede do SINDIPROPAG-ES.

**Parágrafo Terceiro** - As empresas/empregadores deverão encaminhar à sede do SINDIPROPAG-ES mensalmente, a relação nominal dos empregados/trabalhadores contribuintes com o respectivo valor de contribuição e competência.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO CONTRIBUTIVA:**

Fica acordado que as empresas/empregadores de mídia externa, comunicação visual, mídia exterior, sinalização, outdoor, letreiros, placas e similares do Estado do Espírito Santo repassarão ao SINDIPROPAG-ES 1% (um por cento) da folha bruta de pagamento, inclusive as folhas do 13º salário, sem ônus para os funcionários/trabalhadores, em quanto durar a vigência desta Convenção, com a finalidade compensar a inação de empregados, trabalhadores, profissionais autônomos e liberais, bem como, auxiliar nas despesas e custos oriundos da negociação coletiva de trabalho.. A cobrança será efetuada a partir de 1º de julho de 2018 a 30 de junho de 2020, com guias próprias do SINDIPROPAG-ES, retiradas no site: [www.sindipropages.com.br](http://www.sindipropages.com.br) ou via depósito/transferência bancária.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FORMA DE PAGAMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES CONVENCIONADAS:**

As Contribuições citadas nas Cláusulas anteriores, serão pagas em guias próprias do SINDIPROPAG-ES, emitidas pelo site: [www.sindipropag-es.com.br](http://www.sindipropag-es.com.br), ou pela tesouraria do mesmo, ou mediante depósito/transferência em conta corrente nº 20.427.910, Agência 104, Banestes, devendo a empresa enviar comprovante do pagamento em até 5 (cinco) dias consecutivos.

**Parágrafo Único** - Caso o recolhimento não seja efetuado, nos prazos pré-fixados será acrescida ao valor principal multa equivalente a 10% (dez por cento) e juros de mora de 2,0% (dois por cento) ao mês.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DO SINDICATO PATRONAL:**

Todas as empresas/empregadores abrangidas por esta Convenção e que são representadas pelo Sindicato da Classe Econômica, recolherão em favor do Sindicato das Empresas de Publicidade Exterior do Estado do Espírito Santo SEPEX-ES, uma contribuição negocial patronal de 1 (um) salário mínimo, a ser pago até 30/11/2018, para cobrir as despesas decorrentes do processo de negociação coletiva, tais como: publicação de editais, despesas jurídicas, etc.

**Parágrafo Primeiro:** O recolhimento deverá ser feito na Conta Corrente no 4200, Agência 2042 da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, em conta especial, mediante guia específica, nas datas estipuladas. As empresas que não recolherem a Contribuição Assistencial nos prazos estipulados ficarão sujeito à multa de 2% (dois por cento) sobre o montante não recolhido, sem prejuízo dos juros e da correção monetária com base no índice da poupança.

**Parágrafo Segundo:** O valor mínimo da contribuição acima prevista será equivalente a um salário mínimo, mesmo para as empresas/empregadores que não possuam folha de pagamento.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - COMPROVAÇÃO DE QUITAÇÃO DAS OBRIGAÇÕES SINDICAIS:**

Para a participação em concorrências públicas, obtenção de alvarás, homologações de rescisão de contrato de trabalho junto ao SINDIPROPAG-ES as empresas deverão comprovar a quitação de suas obrigações trabalhistas juntos ao SEPEX-ES e SINDIPROPAG-ES.

### **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - NEGOCIAÇÃO COMPLEMENTAR**

Fica garantida as partes contratantes, a abertura de negociação complementar à CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, visando à melhoria das Cláusulas aqui existentes, que serão tidas como patamar mínimo dos direitos dos empregados/trabalhadores abrangidos. Havendo a ocorrência de fatos econômicos e sociais que determinem a alteração das condições vigentes, fica assegurada a reabertura de negociação entre as partes contratantes.

**Parágrafo Único** – As partes comprometem-se a iniciar a negociação da próxima CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO ou TERMO ADITIVO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, em até 60 (sessenta) dias antes da data base 1º de julho dos anos vindouros, para as cláusulas econômicas ou outras de comum acordo, que resolverem negociar, revogar ou alterar.

### **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FORO COMPETENTE:**

O Foro de competência para dirimir as controvérsias oriundas da presente, CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, será a Justiça do Trabalho 17ª Região ou órgão que a represente, como foro para dirimir todas

as controvérsias sobre o presente instrumento normativo de trabalho, seja de interpretação, aplicação e descumprimento, com renúncia de outro Foro qualquer, por mais privilegiado que seja.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIAS GERAIS:**

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis praticadas nas empresas/empregadores, em prol dos trabalhadores/empregados, com relação a quaisquer das cláusulas previstas nesta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DEPÓSITO E REGISTRO**

Para que produza os efeitos legais e se torne obrigatória para as categorias econômicas e de trabalhadores, o SINDIPROPAG-ES fará preenchimento do requerimento de registro, da Convenção Coletiva de Trabalho, firmada entre as partes no site do M.T.b, com as assinaturas no requerimento, para que surta efeitos legais, nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução normativa nº 06, de 2007, da Secretaria de Relações do Trabalho, reconhecendo assim, como válido o **REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** transmitida ao Ministério do Trabalho, por meio do sistema **MEDIADOR**, com respectivo número de **SOLICITAÇÃO**, devidamente assinada pelos representantes legais das entidades sindicais convenentes.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

O SINDIPROPAGES poderá intentar Ação de Cumprimento em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas aqui pactuadas, comprometendo-se, contudo, a notificar a empresa/empregador para que comprove a regularização das infrações no prazo de 05 (cinco) dias, a contar da notificação. Devendo à empresa/empregador comprovar de forma documental e fundamentada na sede do SINDIPROPAG-ES a situação de regularização da(s) cláusula(s) infringida(s) solicitadas na notificação.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DA MULTA PELO DESCUMPRIMENTO**

Em caso de violação de qualquer cláusula constante neste instrumento normativo de trabalho, o Sindicato Profissional notificará a parte infratora para que proceda a sua regularização no prazo de 15 (quinze) dias, devendo obrigatoriamente a empresa/empregador comprovar de forma fundamentada e em tempo hábil junto ao SINDIPROPAG-ES a regularização da infração neste período. A ausência de comprovação ou persistência na infração das cláusulas constantes nesta Convenção Coletiva de Trabalho e em seu respectivo Termo Aditivo vigentes e anteriores pela parte infratora, acarretará na multa de 01 (um) piso salarial da categoria multiplicado por cada cláusula infringida e, também, pelo número de trabalhadores/empregados da empresa/empregador, revertida da seguinte forma, 50% (cinquenta por cento) em favor dos empregados/trabalhadores e 50% (cinquenta por cento) em favor do SINDIPROPAG-ES.

**ANTONIO JORGE CASSOLI**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS TRAB. EM AG. DE PROPAG. E PUBL. E SIMIL. NO ES**

**HELBER DEMMO COELHO**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DAS EMPRESAS DE PUBLICIDADE EXTERIOR DO ESTADO DO ESPIRITO SANTO - SEPEX-ES**



**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA CCT SINDIPROPAG-ES X SEPEX-ES 2018/2020**

[Anexo \(PDF\)](#)

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