

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

FEDERAÇÃO NACIONAL DOS PUBLICITÁRIOS AGENCIADORES DE PUBLICIDADE, TRABALHADORES EM AGÊNCIAS DE PROPAGANDA, TRABALHADORES NA DISTRIBUIÇÃO DE JORNAIS E REVISTAS E DOS TRABALHADORES NA ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS PROPRIETÁRIAS DE JORNAIS E REVISTAS, E DOS TRABALHADORES EM COMUNICAÇÃO E PUBLICIDADE, CNPJ nº 28.254.175/0001-44, neste ato representado por seu Presidente, Sr. MURILO ANTÔNIO DE FREITAS COUTINHO, CPF/MF nº 018.862.667-00 e de outro lado o SINDICATO DAS EMPRESAS DE PUBLICIDADE EXTERIOR DO ESTADO DE MINAS GERAIS – SEPEX-MG, CNPJ n. 06.915.627/0001-59, neste ato representado por seu Presidente, ALEX SANDRO DOS SANTOS, CPF: 737.142.086-15, 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 setembro de 2022 a 31 de agosto de 2023 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA: A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Trabalhadores em comunicação e Publicidade, Trabalhadores na Distribuição de Jornais e Revistas e dos Trabalhadores na Administração de Empresas de Jornais e Revistas, com abrangência territorial em Belo Horizonte/MG e Região Metropolitana e Interior.

CLÁUSULA TERCEIRA – PISOS SALARIAIS: A partir de 1º de setembro de 2020, os valores salariais mensais dos empregados classificados nesta cláusula não serão inferiores aos seguintes:

Setor de Produção: Fica ajustado entre as partes convenientes que o empregado que labore em setores de produção (atividade-fim, como colaboradores,

Alex Sandro

soldadores, motoristas, etc. ou seja, técnicas), perceberá o piso salarial de R\$ 1.260,00 (um mil e duzentos e sessenta reais), desde que tenham pelo menos três meses de registro em CTPS na função, mesmo que auxiliares;

Outros Setores: Fica ajustado entre as partes convenientes que nenhum empregado poderá perceber o piso salarial inferior a R\$ 1.096,67 (um mil e noventa e seis reais e sessenta e sete centavos).

Parágrafo Primeiro: O piso salarial será reajustado automaticamente sempre de acordo com os reajustes dos salários da categoria.

OS PISOS NÃO PODEM SER INFERIORES AO SALÁRIO MÍNIMO REGIONAL.

Parágrafo Segundo: Não obstante a classificação funcional descrita no caput desta cláusula, as empresas poderão estipular dentro de cada função, salários diversos, de maior valor, devido a uma maior complexidade na operação do equipamento utilizado ou das tarefas realizadas.

CLÁUSULA QUARTA – REAJUSTE SALARIAL: As empresas de publicidade exterior reajustarão os salários de todos os seus empregados, a partir de primeiro de setembro de 2022, somando, aos salários vigentes em 1º de setembro de 2021, o percentual de 5% (cinco por cento), e, proporcionalmente, para os empregados que ingressaram nas empresas em datas posteriores.

Parágrafo Primeiro: Serão compensados, exclusivamente eventuais reajustes espontâneos concedidos nos sessenta dias anteriores à data-base de 1º de setembro de 2022.

Assinatura

CLÁUSULA QUINTA – SEGURO DE VIDA: As empresas garantirão aos seus empregados um seguro de vida em grupo sem qualquer ônus para todos os trabalhadores da empresa.

CLÁUSULA SEXTA – RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO E HOMOLOGAÇÃO DO TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: As empresas associadas ou não ao SEPEX-MG, preferencialmente, efetuarão a homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho via da FENAP, a um custo de R\$200,00 (duzentos reais) por homologação.

Parágrafo Primeiro – As empresas se obrigam a enviar os documentos abaixo elencados, digitalizados em formato PDF, pelo e-mail: fenap_publicitarios@yahoo.com.br

- Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho;
- Aviso Prévio e/ou Pedido de Demissão;
- Extrato do FGTS;
- Carteira de Trabalho atualizada e com baixa;
- Guia de Recolhimento da multa rescisória (GRFC);
- Chave de Conectividade – FGTS – CEF.
- Cópia do depósito das verbas efetuados na conta do empregado.
- As ressalvas do empregado são desnecessárias, tendo em vista que no TRCT só se dará quitação às verbas nele constantes.

Parágrafo Segundo - No caso de pedido de demissão ou dispensa de empregado, o empregador comprovará o pagamento no prazo previsto no parágrafo 6º do artigo 477 da CLT. Caso a empresa efetue o pagamento, após o prazo acima, deverá comprovar o pagamento da multa prevista no parágrafo 8º do artigo 477 da CLT.



Parágrafo Terceiro - Em caso de erro nas contas apresentadas, será procedida a homologação, sendo obrigatório o pagamento das diferenças, através de TRCT Complementar, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

CLÁUSULA SETIMA – DIVULGAÇÃO SINDICAL: As empresas se comprometem a divulgar para todos os seus empregados esta convenção coletiva e quaisquer circulares de informação do sindicato dos empregados, podendo fazê-lo por qualquer meio, inclusive eletrônico. Quaisquer ônus gerados pela não observância desta cláusula serão de responsabilidade da empresa.

CLÁUSULA OITAVA – FORNECIMENTO DE EPI: As empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados os devidos equipamentos de proteção – “EPI”, responsabilizando-se pelo acompanhamento e exigência de uso dos mesmos, com o objeto de proteger a saúde e a integridade física do trabalhador.

CLÁUSULA NONA – CONTRIBUIÇÃO EMPRESARIAL DE CONVENÇÃO COLETIVA: De acordo com a decisão do Sindicato Patronal as empresas depositarão até o mês de dezembro de 2022, uma contribuição compulsória no valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais) por empregado, a favor da FENAP à título de custeio de mobilização para Convenção Coletiva, conta 33467-3, Agência 6196, Banco ITAÚ (341) – CNPJ nº 28.254.175/0001-44.

Parágrafo Primeiro: As empresas remeterão à FENAP, através do e-mail fenap_publicitarios@yahoo.com.br, após o recolhimento, relação nominal dos empregados, bem como cópia do recibo do depósito realizado.

Parágrafo Segundo: Esta contribuição compulsória empresarial não gera nenhum ônus para os empregados.



CLÁUSULA DÉCIMA – TROCA DE FERIADOS: Os feriados durante a vigência desta convenção poderão, através de comunicado da empresa aos funcionários, emitido no mínimo 10 dias antes da ocorrência do feriado, ser comemorados na sexta-feira da mesma semana ou na segunda-feira da semana seguinte em que ocorrem, com folga que substituirá a folga dos feriados que, neste caso, serão trabalhados normalmente.

Parágrafo Único: Os feriados de Natal (25/12/2022) e Confraternização Universal (01/01/2023) serão considerados folgas remuneradas e não serão computados e debitados em férias coletivas ou parciais, e só serão computados no caso de férias integrais de 30 dias.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – INTERVALO INTRAJORNADA: As empresas e empregados poderão estabelecer, por comum acordo, e em função da necessidade de serviço, intervalos intrajornada de trinta minutos até duas horas.

Da mesma forma, poderão pactuar intervalo intrajornada flexível eventual, por solicitação expressa da empresa em função de necessidade de serviço, imediatamente compensado no fim da jornada do dia, que será diminuído em tempo igual ao trabalhado no intervalo intrajornada.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REGIME DE COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO, DENOMINADO “BANCO DE HORAS”: Conforme dispõe os parágrafos 2º e 3º do art. 59 da CLT, com redação dada pelo art. 6º da Lei nº.: 9.601/98 e alterações introduzidas pela medida provisória nº. 2.164-41, de 24 de agosto de 2001, cc o disposto no art. 7º, inciso XIII, da Constituição da República Federativa do Brasil, institui-se o “BANCO DE HORAS”, desde que obedecidas as seguintes condições:

Allyd

Parágrafo Primeiro: A implantação do regime de compensação de horas de trabalho denominado "Banco de Horas" poderá ser efetivada mediante a assinatura pela empresa de **TERMO DE ADESÃO AO REGIME DE "BANCO DE HORAS"**, que constitui parte integrante desta Convenção Coletiva de Trabalho, sob a forma de anexo.

Parágrafo Segundo: O termo de adesão referido no parágrafo anterior, será protocolizado pela empresa interessada no Sindicato das Empresas de Publicidade Exterior no Estado de Minas Gerais, em 3 (três) e, este o encaminhará a FENAP, sob protocolo, num prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis.

Parágrafo Terceiro: As horas trabalhadas em prorrogação de jornada para fins de compensação no regime de "Banco de Horas" não são horas extraordinárias, sobre elas não incidindo qualquer adicional, salvo nas hipóteses expressamente ressalvadas neste instrumento.

Parágrafo Quarto: O regime de "Banco de Horas" poderá ser aplicado tanto para antecipação de horas de trabalho com liberação posterior, quanto para liberação de horas com reposição posterior, sendo que a empresa instituirá sistema de controle individual das horas antecipadas e das horas liberadas, a fim de comprovar a compensação.

Parágrafo Quinto: Em qualquer situação, conforme referido no §3º desta cláusula, fica estabelecido que:

- a) O regime de "Banco de Horas" só poderá ser aplicado para prorrogação de jornada de trabalho, não podendo ultrapassar o limite de 10 (dez) horas diárias e 60 (sessenta) semanais;
- b) Nos cálculos de compensação, cada hora trabalhada em prorrogação da jornada de trabalho, será computada como 1 (uma) hora de liberação;



c) A compensação deverá ser complementada no período máximo de 1 (um) ano, contado a partir de 01/09/2021, sendo que a partir de 01/08/2022 iniciar-se-á novo período para compensação de horas de trabalho mediante o Banco de Horas, limitado este segundo lapso até 31/12/2022.

d) A vigência da presente cláusula irá até 31/12/2022.

Parágrafo Sexto: Na hipótese de o empregado solicitar demissão antes do fechamento dos períodos a que se refere o §5º, serão contabilizados o total de horas trabalhadas e o total de horas compensadas. Se houver crédito a favor do empregado, as horas não compensadas serão remuneradas com o adicional de horas extras devido, caso não seja possível, a critério da empresa, compensá-las com descansos durante o aviso prévio.

Parágrafo Sétimo: Havendo rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da empresa, antes do fechamento dos períodos a que se refere o §5ª, serão contabilizados o total de horas trabalhadas e o total de horas trabalhadas e o total de horas compensadas. Se houver débito de horas do empregado com a empresa, as horas não trabalhadas serão abonadas, sem qualquer desconto nas verbas rescisórias a que o empregado tiver direito. No entanto, se houver crédito a favor do empregado, as horas não compensadas serão remuneradas com o adicional de horas extras devido, caso não seja possível, a critério da empresa, compensá-las com descansos durante o aviso prévio.

Parágrafo Oitavo: As empresas que desejarem aderir às condições estabelecidas neste "Banco de Horas" deverão estar regularmente cadastradas nos respectivos sindicatos (Empregados e Empregadores) bem como apresentar os seguintes documentos;

a) Fotocópia do Contrato Social da empresa;



- b) Comprovantes de Recolhimentos das Contribuições Sindicais e Assistenciais (Empregados e Empregadores) dos últimos dois anos;
- c) Carta de Preposto ou Procuração.

Parágrafo Nono: Apresentados os documentos referidos no parágrafo oitavo do Termo de Adesão será preenchido para envio ao sindicato profissional.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – FÉRIAS: As empresas e empregados adotarão o novo sistema de férias previsto na lei nº 13.467/2017, sempre que assim desejarem, conforme estabelecido da mesma: “Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três período, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um. É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado”.

Parágrafo único: Os feriados de Natal (25/12/2022) e Confraternização Universal (01/01/2023) serão considerados folgas remuneradas e não serão computados e debitados em férias coletivas ou parciais, e só serão computados no caso de férias de férias integrais de 30 dias.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ESTABILIDADE GESTANTE: As empresas concederão estabilidade provisória à empregada gestante desde o início da gravidez até seis meses após a data do parto.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA: Os empregados que contarem 12 meses, ou menos, da data em que adquirem o direito à aposentadoria voluntária, terão estabilidade provisória até aquela data, com garantia de emprego e salário, desde que trabalhem na mesma empresa há mais de cinco anos.



Parágrafo Único: A garantia de emprego de que cogita esta Cláusula só será eficaz se o empregado comunicar à empresa por escrito e contra recibo, estar na situação nela prevista.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL: As empresas associadas ou não recolherão uma única vez no ano, de seus recursos próprios, à título de custeio de mobilização para Convenção Coletiva, para o SEPEX-MG, um valor equivalente a R\$15,00 (quinze reais) por cada empregado contratado na empresa até a data do pagamento da citada Contribuição, sendo o valor mínimo: R\$150,00 (cem reais) para empresas de 0 a 10 empregados e o valor máximo de R\$1.500,00 (Um mil e quinhentos reais), para as empresas com mais de 100 empregados.

Parágrafo Primeiro: Os valores deverão ser recolhidos através de boleto bancário emitido pelo SEPEX-MG, até o dia 01 de outubro de 2021.

Parágrafo Segundo: As empresas remeterão ao SEPEX-MG, através do e-mail: secretaria@sepexmg.com.br após o recolhimento, relação nominal dos empregados, bem como cópia do recibo do depósito realizado.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TELETRABALHO: É o trabalho prestado preponderantemente fora de dependência do empregador (normalmente na residência do empregado) usando telemática = TELECOMUNICAÇÃO + INFORMÁTICA.

Parágrafo Primeiro - O comparecimento do empregado às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a sua presença não descaracteriza o teletrabalho;



Parágrafo Segundo - O empregado poderá migrar para teletrabalho, desde que haja mútuo acordo;

Parágrafo Terceiro - O empregador tem o direito de fazer retornar o empregado de teletrabalho para o regime presencial, mas deve observar o prazo de 15 dias para transição e vice e versa;

Parágrafo Quarto - O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

I - O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador;

Parágrafo Quinto - A empresa poderá emprestar equipamentos (comodato) e disponibilizar de serviços de infraestrutura;

I - A infraestrutura, o material e os equipamentos referidos acima, não integram o valor do salário, essas parcelas não terão natureza salarial, portanto não é salário indireto, *in natura*, permitindo-se o reembolso de eventuais despesas realizadas pelo empregado com sua aquisição ou reparo.

Parágrafo Sexto - Teletrabalhador não tem limite de jornada, e, portanto, não faz jus a hora extra - CLT, art. 62, III;

Parágrafo Sétimo - O empregado não terá direito ao Vale Transporte, mas deverá ser mantido o Vale Refeição.



CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - LICENÇA PATERNIDADE: O nascimento de filho havido com esposa ou companheira assegurará ao empregado o direito a uma licença remunerada nos 5 (cinco) dias corridos subsequentes ao parto.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – FORO: Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências, na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Belo Horizonte, 1º de setembro de 2022.

Murilo Antonio de Freitas Coutinho

Presidente

FENAP

Federação Nacional dos Publicitários Agenciadores de Publicidade, Trabalhadores em Agências de Propaganda, Trabalhadores na Distribuição de Jornais e Revistas e dos Trabalhadores na Administração de Empresas Proprietárias de Jornais e Revistas, e dos Trabalhadores em Comunicação e Publicidade



Alex Sandro dos Santos

Presidente

SEPEX-MG

Sindicato das Empresas de Publicidade Exterior do Estado de Minas Gerais