

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO CELEBRADA ENTRE O SINAPRO-BAHIA – SINDICATO DAS AGÊNCIAS DE PROPAGANDA DO ESTADO DA BAHIA E O SINTERP-BA – SINDICATO DOS TRABALHADORES EM RÁDIO, TV E PUBLICIDADE DO ESTADO DA BAHIA 2019/2021.**

**I - CLÁUSULAS ECONÔMICAS**

**CLÁUSULA 1ª - REAJUSTE SALARIAL** - As empresas com sede em Salvador, Região Metropolitana e interior do Estado, integrantes das categorias econômicas representados pelo Sinapro-Bahia – Sindicato das Agências de Propaganda do Estado da Bahia, concederão aos seus trabalhadores reajuste salarial no percentual de **2,55% (dois vírgula cinquenta e cinco por cento)**, a partir de **1º de Novembro de 2019**.

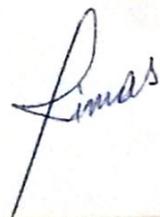
**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Os reajustes salariais concedidos de forma espontânea pelo empregador, no período anterior ao da data base da presente Convenção, poderão ser abatidos no momento da apuração do reajuste devido em razão desta Convenção Coletiva.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Os reajustes concedidos nesta Convenção terão vigência até 31/10/2020, sendo certo que os reajustes salariais que serão praticados a partir de 1º de novembro de 2020 obedecerão às regras estipuladas em termo aditivo à Convenção Coletiva, a ser firmado pelas partes signatárias da presente, através de nova negociação coletiva.

**CLÁUSULA 2ª - PISO SALARIAL** - Na vigência da presente Convenção, fica garantido aos empregados das empresas com sede em Salvador e Região Metropolitana, que exerçam as funções de publicitário descritas na Lei nº 4.680 de 18/06/1965, bem como aqueles empregados lotados nos departamentos de Mídia, Criação, Produção, Atendimento ao Cliente e RTV, além da Secretária Executiva, o piso salarial de **R\$ 1.155,00 (hum mil cento e cinquenta e cinco reais)** e aos empregados das agências com sede no interior do Estado da Bahia, o piso salarial de **R\$ 1.031,00 (hum mil e trinta e um reais)**, a partir de **1º de Novembro de 2019**.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O piso salarial para as funções administrativas fica estabelecido no valor equivalente ao salário mínimo vigente à época do pagamento, a partir de **1º de Novembro de 2019**, para os empregados das empresas da Capital e do Interior do Estado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Os pisos salariais determinados nesta Convenção terão vigência até 31/10/2020, sendo certo que os pisos salariais que serão praticados a partir de 1º de novembro de 2020 obedecerão às regras estipuladas em termo aditivo à Convenção Coletiva, a ser firmado pelas partes signatárias da presente, através de nova negociação coletiva.



**CLÁUSULA 3ª - PRÊMIO** – As empresas concederão aos seus empregados um prêmio, a cada cinco anos de serviços prestados consecutivamente e ininterruptamente, na mesma empresa ou grupo, equivalente a 5% (cinco por cento) do salário base, a ser pago no mês em que o funcionário complete cinco anos, assim como nos seus múltiplos (10 anos, 15 anos, 20 anos, e assim em diante).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Os funcionários que completaram 5 (cinco) anos ou seus múltiplos no ano de 2019, ainda em que em meses anteriores à vigência da presente Convenção Coletiva, também terão direito ao prêmio, que será pago em dezembro de 2019.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O prêmio ora pactuado é verba de caráter transitório e possui natureza indenizatória, que não se incorpora aos vencimentos ou salários para nenhum efeito.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo limitadas a 50% da remuneração mensal, auxílio-alimentação, diárias para viagem e prêmios não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. O mesmo ocorre com assistência prestada por serviço médico ou odontológico, inclusive reembolso de despesas vinculados a estes serviços, pelo que não integra ao salário e possuem natureza indenizatória.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador, até duas vezes ao ano, em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados ou terceiros vinculados à sua atividade econômica, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

**CLÁUSULA 4ª - REAJUSTES APÓS A DATA-BASE** – Os salários dos empregados admitidos após 1º de Novembro de 2019 não serão reajustados no período da vigência dessa norma coletiva.

**CLÁUSULA 5ª - JORNADA** - Nos casos de necessidade de trabalho em horário extraordinário, fica estipulado um acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal, em relação às horas trabalhadas, podendo, ainda, haver compensação de jornada, mediante acordo individual de prorrogação e compensação de jornada firmado entre empregador e empregado, bem como através de banco de horas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**– As horas extras realizadas nos descansos semanais remunerados e feriados serão remunerados a 100% (cem por cento), salvo se compensadas através de acordo de compensação ou banco de horas.



**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Nos casos de necessidade de trabalho em horário extraordinário, fica estipulada a possibilidade de utilização de banco de horas semestral e acordo de compensação semestral, inclusive dos empregados com contrato em vigor anterior ou posterior à lei 13.467/2017, para fins de prorrogação e compensação das horas trabalhadas excedentes à jornada de trabalho.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação nos prazos estabelecidos nesta Convenção Coletiva.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão

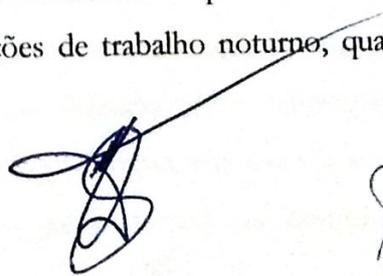
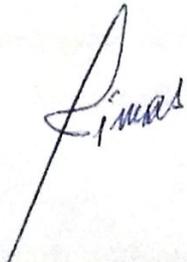
**PARÁGRAFO QUINTO:** O descanso semanal remunerado pode ser deslocado do domingo para qualquer outro dia da semana.

**PARÁGRAFO SEXTO** - O intervalo intrajornada poderá ser de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas. A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo estabelecido, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - Qualquer modalidade de registro de jornada de trabalho será aceita para fins de controle de frequência dos empregados, a exemplo de meio físico, mecânico e eletrônico.

**PARÁGRAFO OITAVO** - É possível a troca/deslocamento do dia de feriado por qualquer outro dia de labor, sem qualquer ônus para o empregador, enquadrando-se nas modalidades de compensação de jornada indicadas neste artigo e respectivos parágrafos.

**PARÁGRAFO NONO** - Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação



**PARÁGRAFO DÉCIMO** - É possível a prorrogação de jornada em ambientes insalubres e sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho.

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO** - O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO** - A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas

**PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO** - Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, valendo tal regra, inclusive, para os contratos com vigência anterior à lei 13.467/2017, entre outras:

I - PRÁTICAS RELIGIOSAS

II - DESCANSO

III - LAZER

IV - ESTUDO

V - ALIMENTAÇÃO

VI - ATIVIDADES DE RELACIONAMENTO SOCIAL

VII - HIGIENE PESSOAL

VIII - TROCA DE ROUPA OU UNIFORME, QUANDO NÃO HOUVER OBRIGATORIEDADE DA TROCA NA EMPRESA

**PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO** - O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador, aplicando-se, inclusive aos contratos firmados anteriormente à lei 13.467/2017.

**PARÁGRADO DÉCIMO QUINTO** - Para os atuais empregados, fica autorizada a adoção do regime de tempo parcial que será feita mediante contrato ou aditivo contratual firmado entre empregado e empregador. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não

exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal. As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até o mês imediatamente posterior ao da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEXTO** – É permitida a redução salarial, mediante redução da jornada, que poderá ser firmada por instrumento particular entre empregado e empregador, sendo dispensável a negociação coletiva para tal fim.

**CLÁUSULA 6ª - ADICIONAL NOTURNO** - O adicional noturno será pago sempre com acréscimo de 20% (vinte por cento), considerando como tal o período que vai das 22 horas às 05 horas da manhã.

## II - CLÁUSULAS DE RELAÇÕES TRABALHISTAS

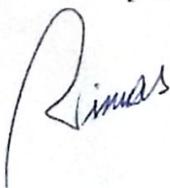
**CLÁUSULA 7ª – FÉRIAS** - As férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – No contrato de trabalho intermitente, a cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, desprovidas de pagamento, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

**CLÁUSULA 8ª - EMPREGADOS EM REGIME DE TELETRABALHO** – Fica autorizado o regime de teletrabalho. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das



dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Deverão constar expressamente do contrato individual de trabalho as atividades que serão realizadas pelo empregado. Da mesma forma, poderá constar de aditivo contratual a alteração entre regime presencial e de teletrabalho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito ou aditivo de contrato. As utilidades mencionadas não integram a remuneração do empregado.

**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.

**PARÁGRAFO QUINTO** - O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

**PARÁGRAFO SEXTO** - O empregado em regime de teletrabalho não terá direito ao pagamento de horas extras, adicional noturno, hora noturna, intervalo intrajornada, intervalo interjornada e suas integrações, mas faz jus ao direito ao descanso semanal remunerado.

**CLÁUSULA 9ª - CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE** - Fica autorizado o contrato de trabalho intermitente, que deverá ser celebrado por escrito e registrado em carteira de trabalho, devendo observar identificação, valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, as parcelas integrantes do pagamento imediato (remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O salário maternidade na prestação de trabalho intermitente será pago diretamente pela Previdência Social, aplicando-se o disposto no §3º do art. 72 da Lei nº 8.213, de 24 de Julho de 1991.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** É facultado às partes convencionar no instrumento contratual os locais de prestação de serviços, os turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços, as formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços e o formato de reparação recíproca em caso de cancelamento de serviços previamente agendados.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços.

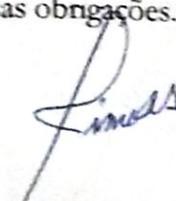
**PARÁGRAFO QUARTO:** Durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros empregadores, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho, inclusive àqueles que exerçam a mesma atividade econômica.

**PARÁGRAFO QUINTO:** No contrato de trabalho intermitente, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, restando descaracterizado o contrato como intermitente, caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Será considerado rescindido de pleno direito o contrato de trabalho intermitente caso decorrido 1 (um) ano sem qualquer convocação do empregado pelo empregador, contado a partir da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** Todas as rescisões do contrato intermitente, ressalvados nos casos previstos nos art. 482 e 483 da CLT, se darão pelos termos do distrato, ou demissão negociada, no qual o trabalhador recebe por metade o aviso prévio e a indenização do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, mas acessa 80% do seu saldo na conta vinculada do mesmo Fundo. Tal provisão visa beneficiar o trabalhador, na medida em que o empregador poderia optar por não encerrar o contrato de trabalho até o prazo de 1 (um) ano, importando atraso desnecessário no pagamento de verbas rescisórias ao trabalhador. Ao estabelecer as mesmas condições financeiras para qualquer momento, empregado e empregador poderão decidir o momento de rescisão, sem prejuízos desproporcionais para uma parte ou outra.

**PARÁGRAFO OITAVO:** No contrato de trabalho intermitente, o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do trabalhador, e o depósito do FGTS, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal, não sendo necessário o fornecimento ao empregado do comprovante do cumprimento dessas obrigações.



**CLÁUSULA 10ª - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO** - Ocorrendo a substituição do empregado, por prazo superior a 30 (trinta) dias, o substituto terá direito ao mesmo salário base do substituído, sem as vantagens pessoais por este percebidas, durante o período da substituição, ou a uma gratificação de, no mínimo, 40% (quarenta por cento) do salário do substituído, prevalecendo a condição mais vantajosa para o trabalhador/substituto.

**CLÁUSULA 11ª - DEMISSÃO POR FALTA GRAVE** - Ficam as empresas obrigadas a fornecer documento por escrito, contendo os motivos da despedida, aos trabalhadores demitidos sob acusação de prática de falta grave, bem como os da suspensão sob pena de nulidade do ato, na forma da Legislação em vigor.

**CLÁUSULA 12ª - FORNECIMENTO DE TRANSPORTE** - Quando a empresa promover atividades entre 23 horas e 06 horas da manhã, estará obrigada a fornecer, por sua conta, o transporte dos empregados que trabalham neste horário, do local de trabalho até a sua residência e vice-versa.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - A empresa fornecerá tantos veículos quantos forem necessários para o transporte dos trabalhadores que terminem a sua jornada após às 23 horas, de forma que o número de ocupantes do veículo não exceda a capacidade máxima licenciada do veículo.

**CLÁUSULA 13ª - ABONOS DE FALTAS** - Serão abonadas, sem prejuízo de seus salários e do poder aquisitivo de férias, as seguintes faltas:

- a) 05 (cinco) dias consecutivos do falecimento do esposo(a), companheiro(a), ou filho(a), dos pais ou irmãos;
- b) 03 (três) dias consecutivos a partir da data do casamento ou do dia imediatamente anterior ao mesmo;
- c) 05 (cinco) dias consecutivos do nascimento do filho para os pais.
- d) O empregado que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior, mediante comunicação a empresa, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, e comprovação posterior dentro de 72 (setenta e duas) horas.
- e) E os demais abonos de falta previstas na CLT.

**CLÁUSULA 14ª - INTEGRAÇÃO DE ADICIONAIS** - Para efeito de pagamento de férias e 13º salário, as empresas se obrigam a integrar a média mensal das comissões, bem como as horas-extras e adicional, aos salários de todos os seus funcionários, na forma da legislação em vigor.

**CLÁUSULA 15ª - ATESTADOS MÉDICOS** - As empresas reconhecerão a validade dos atestados médicos e odontológicos emitidos pelos consultórios conveniados com as empresas e Órgãos Públicos de

*Linhas*

*[Assinatura]*

*[Assinatura]*

Saúde. No caso das empresas que não possuam convênio, o reconhecimento será extensivo aos médicos do Sindicato.

**CLÁUSULA 16ª – CÁUSULA COMPROMISSÓRIA DE ARBITRAGEM** - Nos contratos individuais de trabalho, cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, fica autorizado o pacto de cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, através de contrato ou aditivo de trabalho, sendo certo que tal autorização atinge os contratos anteriores e posteriores a vigência da Lei 13.467/2017.

**CLÁUSULA 17ª - UNIFORME E LOGOMARCA** - Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.

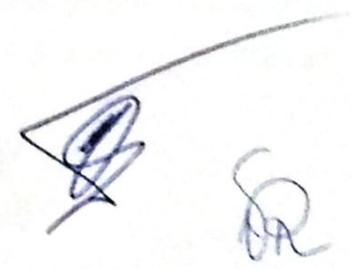
**PARÁGRAFO ÚNICO:** A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.

**CLÁUSULA 18ª - EQUIPARAÇÃO DISPENSA INDIVIDUAL E COLETIVA** - As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas, equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação

**CLÁUSULA 19ª – DO TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL** - É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas. Uma vez lançada sua chancela, a prestação de contas oferece a quitação dotada da eficácia liberatória geral, outorgando efeitos de coisa julgada material.

**CLÁUSULA 20ª – DO ACORDO EXTRAJUDICIAL HOMOLOGADO NA JUSTIÇA DO TRABALHO** – O acordo extrajudicial homologado na Justiça do Trabalho terá os mesmos efeitos do termo de quitação anual, com eficácia liberatória geral, outorgando coisa julgada material.

**III - CLÁUSULAS SOCIAIS**



**CLÁUSULA 21ª - ESTABILIDADE DA GESTANTE E ADOÇÃO** - Às empregadas gestantes fica garantida a estabilidade no emprego por 150 (cento e cinquenta) dias após o parto, nos termos do Art. 10º, letra b, das disposições transitórias da Constituição Federal.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO - TRABALHO DE GESTANTE/LACTANTE EM AMBIENTE INSALUBRE** - É obrigatório o afastamento da mulher gestante de atividades insalubres em grau máximo, como forma de preservar a sua saúde e a do nascituro, ao mesmo tempo em que se permite que, nos casos de atividades insalubres em grau médio e mínimo, possam ser exercidos pela mulher quando esta, voluntariamente, apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança que autorize sua permanência no exercício das atividades.

A empregada gestante poderá exercer suas atividades em local salubre, excluído, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade. A empregada gestante deverá mudar de setor, departamento ou função se o trabalho for prejudicial, com fundamento em orientação médica.

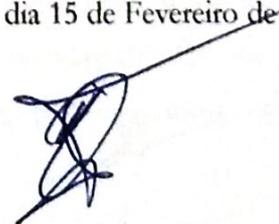
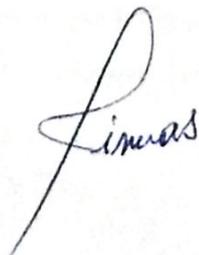
A empregada lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que recomende o afastamento durante a lactação

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - As empregadas que adotarem crianças até 1 (hum) ano de idade, dentro de todas as Normas Legais, terão a estabilidade no emprego de 90 (noventa) dias e 20 (vinte) dias de licença remunerada, após aviso formal e com a apresentação dos documentos comprobatórios de adoção à empresa.

**PARÁGRAFO TERCEIRO - PAUSAS PARA A AMAMENTAÇÃO DO BEBÊ** - Os horários dos descansos deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador, observando duas pausas de 30 minutos cada uma para a amamentação do bebê, podendo ser no início, no final ou no início e no final da jornada.

#### IV - CLÁUSULAS SINDICAIS

**CLÁUSULA 22ª - TAXA NEGOCIAL** - As empresas descontarão dos seus empregados, associados e não associados ao Sindicato Laboral, o equivalente a um dia de trabalho no mês de Abril de 2020. O empregado que não concordar com desconto deve comunicar a empresa, em carta de próprio punho, até 10 de Fevereiro de 2020 e as empresas devem enviar a cópia dessa carta, até o dia 15 de Fevereiro de 2020, ao Sindicato dos trabalhadores.



**CLÁUSULA 23ª - CONTRIBUIÇÃO EMPRESARIAL** - As empresas que compõem a categoria abrangida pela presente Convenção Coletiva, filiadas ou não, deverão recolher ao Sindicato Patronal a Contribuição em referência aprovada em AGE de 14 de Novembro de 2018, legalmente convocada através de publicação no Jornal Correio, no dia 10 de novembro de 2018 e no Jornal A Tarde, no dia 11 de novembro de 2018, conforme o disposto na tabela abaixo:

DE:	ATE:	Valor da Parcela
R\$ 1,00	R\$ 27.000,00	R\$ 400,00
R\$ 27.000,01	R\$ 54.000,00	R\$ 500,00
R\$ 54.000,01	R\$ 150.000,00	R\$ 600,00
R\$ 150.000,01	R\$ 250.000,00	R\$ 1.022,00
R\$ 250.000,01	R\$ 500.000,00	R\$ 1.420,00
R\$ 500.000,01	R\$ 5.000.000,00	R\$ 1.800,00
A PARTIR DE	R\$ 5.000.000,01	R\$ 2.500,00

A Contribuição deverá ser recolhida junto à entidade bancária, por meio de boleto próprio, a ser fornecido pela Fenapro – Federação Nacional das Agências de Propaganda (através de seu site: [www.fenapro.org.br](http://www.fenapro.org.br)) ou por meio de guia gerada pela entidade bancária, no mês de Janeiro de 2020.

**CLÁUSULA 24ª – SINDICALIZAÇÃO E ACESSO ÀS EMPRESAS** – Os dirigentes sindicais terão livre acesso às dependências da empresa para o desenvolvimento de suas atividades sindicais, sempre mediante comunicação prévia com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas. Deverão ser previamente definidas, de comum acordo entre as partes, as áreas a serem visitadas.

#### V - OUTRAS CLÁUSULAS

**CLÁUSULA 25ª - COMPETÊNCIA** - É estabelecida a competência da Justiça do Trabalho, para conhecimento e decisão das causas oriundas ou falta de cumprimento das cláusulas da Convenção Coletiva.

**CLÁUSULA 26ª - ABRANGÊNCIA** – Esta Convenção Coletiva de Trabalho tem abrangência em todo Estado da Bahia, respeitadas as especificidades da Capital e Região Metropolitana e do Interior do Estado da Bahia, aqui previstas.

**CLÁUSULA 27ª – VIGÊNCIA/DATA-BASE** - Esta Convenção Coletiva terá vigência de 02 (dois anos) a contar de 1º de Novembro de 2019 a 31 de Outubro de 2021. Data-base em 1º de Novembro de 2019.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Os reajustes concedidos nesta convenção terão vigência até 31/10/2020, sendo certo que os reajustes salariais que serão praticados a partir de 1º de novembro de 2020 obedecerão às regras estipuladas em termo aditivo à Convenção Coletiva a ser firmado pelas partes signatárias da presente, através de nova negociação coletiva.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Os pisos salariais determinados nesta Convenção terão vigência até 31/10/2020, sendo certo que os pisos salariais que serão praticados a partir de 1º de novembro de 2020 obedecerão às regras estipuladas em termo aditivo à Convenção Coletiva, a ser firmado pelas partes signatárias da presente, através de nova negociação coletiva.

**CLÁUSULA 28ª - VEDAÇÃO DA ULTRATIVIDADE DA NORMA** - Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.

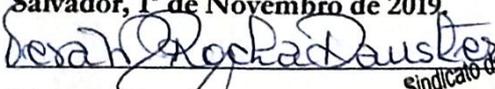
**CLÁUSULA 29ª - ACORDO COLETIVO E CONVENÇÃO COLETIVA - PREVALÊNCIA** - As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

**CLÁUSULA 30ª - PREVALÊNCIA DO ACORDADO SOBRE O LEGISLADO. IMPORTÂNCIA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA** - As partes reconhecem que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a Lei, bem como declaram que a vontade das partes foi efetivamente manifestada e coincide com a vontade real daquele que a declarou no presente instrumento de negociação, além de declarar que todos os elementos essenciais do negócio jurídico foram observados, a exemplo de boa-fé, forma e objeto.

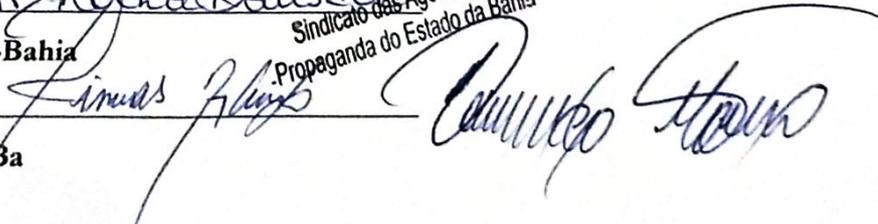
**CLÁUSULA 31ª - HOMOLOGAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** - Por estarem de acordo e para que produzam seus efeitos jurídicos, assinam as partes o presente documento para homologação em 04 (quatro) vias de igual teor, devendo ser depositada na Delegacia Regional do Trabalho, no Termo do Art. 614 da CLT.

**CLÁUSULA 32ª - MULTA POR DESCUMPRIMENTO** - O descumprimento integral ou parcial de uma ou mais cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho sujeita a empresa infratora o pagamento de multa, em favor do empregado, no valor de um salário mínimo vigente à época do pagamento, limitado a uma multa por ano de vigência da norma coletiva.

Salvador, 1º de Novembro de 2019.

  
 Sarah Rochad Dauster  
 Sindicato das Agências de  
 Propaganda do Estado da Bahia

Sinapro-Bahia

  
 Sinterp-Ba

Sindicato dos Radialistas e Publicitários  
 Av. Sete de Setembro, 106 Ed. Barão de Todos os Santos  
 S/501-503 Centro Cep 40060-001 Salvador - Bahia  
 www.sinterpba.org.br