

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

Pelo presente instrumento particular, de um lado, o **SINDICATO DOS PUBLICITÁRIOS, DOS AGENCIADORES DE PROPAGANDA E DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE PROPAGANDA DO ESTADO DE SÃO PAULO**, com sede em São Paulo - SP, na Rua Apeninos, nº 1025, Paraíso, CEP: 04104-020, inscrito no CNPJ sob o nº 60.976.883/0001-00, e, de outro lado, o **SINDICATO DAS AGÊNCIAS DE PROPAGANDA DO ESTADO DE SÃO PAULO**, com sede em na Avenida Brigadeiro Faria Lima, nº 1656, 2º andar, conjunto 21, Jardim Paulistano, CEP: 01451-001 inscrito no CNPJ sob o nº 62.638.994/0001-23, ambos representados por seus presidentes e advogados abaixo assinados, resolvem celebrar a presente Convenção Coletiva de Trabalho, na forma prevista pelos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, a qual rege-se-á pelas condições a seguir estipuladas:

CAPÍTULO I – CLÁUSULAS ECONÔMICAS

1 – ABRANGÊNCIA

Esta Convenção Coletiva de Trabalho abrange as categorias dos Publicitários, dos Agenciadores de Propaganda e dos Trabalhadores em Empresas de Propaganda do Estado de São Paulo; e Agências de Propaganda do Estado de São Paulo, que estiverem com suas obrigações financeiras em dia com os referidos sindicatos.

2 – REAJUSTE SALARIAL

Aos empregados admitidos antes de 31/03/2025, e com contrato ativo em 01/04/2026, fica assegurado o reajuste salarial conforme as tabelas previstas nesta cláusula.

O reajuste salarial será aplicado a partir de 01/04/2026, sobre os salários vigentes em 31/03/2026, permitidas as compensações de aumentos espontâneos concedidos entre 01/04/2025 e 31/03/2026, exceto aqueles decorrentes de:

- término de aprendizagem;
- mudança de idade;
- promoção;
- mérito;
- equiparação salarial determinada por decisão judicial transitada em julgado.

Se a empresa não conseguir incluir as diferenças na folha de abril/2026, poderá fazê-lo em folha complementar até 15/05/2026; excepcionalmente, poderá pagar na folha de maio/2026, sem penalidade.


DSA


MAM


ARMJ


RPTD


Ego


João Gamboa

2.1 - PARA AGÊNCIAS/EMPRESAS COM ATÉ 40 EMPREGADOS EM 31/03/2026

FAIXAS SALARIAIS	REAJUSTE SALARIAL %	FATOR MULTIPLICADOR
Até R\$ 4.450,00	3,90 %	1,0390
De R\$ 4.450,01 à R\$ 9.170,00	3,75 %	1,0375
De 9.170,01 à 17.540,00	3,65 %	1,0365
Acima de R\$ 17.540,00	Valor fixo de R\$ 641,00	Valor fixo de R\$ 641,00

2.2 - PARA AGÊNCIAS/EMPRESAS COM MAIS DE 40 EMPREGADOS EM 31/03/2026

FAIXAS SALARIAIS	REAJUSTE SALARIAL %	FATOR MULTIPLICADOR
Até R\$ 4.450,00	4,00 %	1,0400
De R\$ 4.450,01 à R\$ 9.170,00	3,90 %	1,0390
De 9.170,01 à 17.540,00	3,70 %	1,0370
Acima de R\$ 17.540,00	Valor fixo de R\$ 649,00	Valor fixo de R\$ 649,00

2.3 – Como aplicar o reajuste

O reajuste previsto nesta Convenção deve ser aplicado **sobre o salário-base em 31/03/2026**, com vigência a partir de 01/04/2026.

Para empregados situados em faixas de valores fixos, aplica-se o valor específico indicado na tabela, igualmente a partir de 01/04/2026.

Em resumo: o reajuste é aplicado sobre o salário vigente em 31/03/2026, valores fixos seguem a tabela, e a empresa só pode descontar aumentos que não sejam exceções legais.

2.4 – Como enquadrar o empregado na tabela

O enquadramento do empregado na tabela de reajuste deve ser feito considerando o salário que ele recebe em 31/03/2026.

Para definir se a empresa se enquadra no grupo “até 40 empregados” ou “mais de 40 empregados”, contam-se apenas os empregados com contrato ativo em 01/04/2026. Ou seja: quem foi desligado antes de 01/04/2026 não conta, mesmo que esteja cumprindo aviso-prévio.

2.5 – Prazo para pagar diferenças salariais

Se a empresa não conseguir incluir as diferenças de reajuste na folha de abril/2026, deverá pagá-las em uma folha complementar até 15/05/2026.



Excepcionalmente, se ainda assim não conseguir cumprir esse prazo, poderá pagar as diferenças na folha de maio/2026, sem multa, juros ou penalidade.

3 – REAJUSTE SALARIAL PROPORCIONAL – ADMITIDOS ENTRE 01/04/2025 À 31/03/2026

Os empregados admitidos entre 01/04/2025 e 31/03/2026, e com contrato ativo em 01/04/2026, terão direito ao reajuste proporcional, calculado na razão de 1/12 por mês trabalhado, considerando frações iguais ou superiores a 15 dias.

As exceções, regras de compensações e prazos do item anterior também se aplicam aqui.

PARA AGÊNCIAS/EMPRESAS COM ATÉ 40 EMPREGADOS EM 31/03/2026

TABELA DE FAIXAS SALARIAIS E FATOR MULTIPLICADOR REAJUSTE PROPORCIONAL				
MÊS DE ADMISSÃO	Até R\$ 4.450,00	De R\$ 4.450,01 à R\$ 9.170,00	De R\$ 9.170,01 à 17.540,00	Acima de R\$ 17.540,00 Valor fixo
Abril/25	1,0390	1,0375	1,0365	R\$ 641,00
Maió/25	1,0357	1,0343	1,0334	R\$ 587,58
Junho/25	1,0250	1,0312	1,0304	R\$ 534,16
Julho/25	1,0925	1,0280	1,0273	R\$ 480,74
Agosto/25	1,0260	1,0249	1,0243	R\$ 427,32
Setembro/25	1,0227	1,0218	1,0212	R\$ 373,90
Outubro/25	1,0195	1,0187	1,0182	R\$ 320,48
Novembro/25	1,0625	1,0156	1,0152	R\$ 267,06
Dezembro/25	1,0300	1,0124	1,0121	R\$ 213,64
Janeiro/26	1,0097	1,0093	1,0091	R\$ 160,22
Fevereiro/26	1,0065	1,0062	1,0060	R\$ 106,80
Março/26	1,0032	1,0031	1,0030	R\$ 53,42

PARA AGÊNCIAS/EMPRESAS COM MAIS DE 40 EMPREGADOS EM 31/03/2026

TABELA DE FAIXAS SALARIAIS E FATOR MULTIPLICADOR REAJUSTE PROPORCIONAL				
MÊS DE ADMISSÃO	Até R\$ 4.450,00	De R\$ 4.450,01 à R\$ 9.170,00	De R\$ 9.170,01 à 17.540,00	Acima de R\$ 17.540,00 Valor fixo
Abril/25	1,0400	1,0390	1,0370	R\$ 649,00
Mai/25	1,0366	1,0357	1,0338	R\$ 594,92
Junho/25	1,0333	1,0325	1,0308	R\$ 540,83
Julho/25	1,0299	1,0292	1,0277	R\$ 486,75
Agosto/25	1,0266	1,0260	1,0246	R\$ 432,67
Setembro/25	1,0233	1,0227	1,0215	R\$ 378,58
Outubro/25	1,0199	1,0195	1,0184	R\$ 324,50
Novembro/25	1,0166	1,0162	1,0154	R\$ 270,42
Dezembro/25	1,0133	1,0130	1,0123	R\$ 216,33
Janeiro/26	1,0099	1,0097	1,0092	R\$ 162,25
Fevereiro/26	1,0066	1,0065	1,0061	R\$ 108,17
Março/26	1,0033	1,0032	1,0030	R\$ 54,08

3.1 – Como deve ser aplicado o reajuste proporcional

O reajuste proporcional será calculado **sobre o salário de admissão**, observando-se os fatores previstos na tabela aplicável ao mês de admissão, **com vigência a partir de 01/04/2026**. A empresa poderá compensar aumentos concedidos entre a data de admissão e 31/03/2026, exceto aqueles decorrentes de promoção, mérito, mudança de idade, término de aprendizagem ou decisão judicial.

Esse reajuste deve ser concedido a partir de 01/04/2026.

A empresa pode compensar (descontar) aumentos já concedidos entre a data de admissão e 31/03/2026, exceto quando tais aumentos forem resultado de:

- término de contrato de aprendizagem;
- mudança de idade que gere alteração salarial;
- promoção;
- mérito;
- equiparação salarial determinada por sentença judicial definitiva.

Em resumo: O reajuste proporcional será calculado sobre o salário vigente no mês de admissão do empregado, para contratos iniciados entre 01/04/2025 e 31/03/2026, aplicando-se o fator

Av. Brigadeiro Faria Lima, 1485 – Torre Norte
- 1º andar – sl 132 - São Paulo – SP

Tel.: (11) 3035-0099 | @sinaprosp.org.br

sinapro.

SISTEMA NACIONAL
DAS AGÊNCIAS DE PROPAGANDA

correspondente ao mês de ingresso, com vigência a partir de 01/04/2026. A empresa só pode descontar aumentos que não sejam exceções legais.

3.2 – Como enquadrar o empregado na tabela de proporcionalidade

O enquadramento do empregado nas faixas salariais e fatores multiplicadores será feito considerando o **salário vigente em 31/03/2026**, aplicando-se os critérios de porte da empresa definidos nesta Convenção.

E, assim como na cláusula anterior, para saber o porte da empresa (até 40 ou mais de 40 empregados), só devem ser considerados os empregados com contrato ativo em 01/04/2026, ou seja, quem foi desligado antes dessa data não entra na contagem, mesmo que esteja cumprindo aviso-prévio.

3.3 – Prazos para pagamento das diferenças

Se a empresa não conseguir incluir as diferenças resultantes do reajuste proporcional na folha de abril/2026, deverá pagá-las em uma folha complementar até 15/05/2026.

Se ainda assim não for possível cumprir esse prazo, a empresa poderá, excepcionalmente, pagar as diferenças na folha de maio/2026, sem multa, juros nem qualquer penalidade.

4 – PARTICIPAÇÃO EM LUCROS OU RESULTADOS

Os empregados que foram admitidos antes de 31/03/2025 e que continuam trabalhando na empresa em 01/04/2026 têm garantido o recebimento de uma Participação em Lucros ou Resultados (PLR).

Porte da Empresa (em 31/03/2026)	Local de Trabalho	Valor da PLR (R\$)
Até 40 empregados	São Paulo – Capital	R\$ 390,00
	Interior / Litoral / Grande SP	R\$ 210,00
Mais de 40 empregados	São Paulo – Capital	R\$ 415,00
	Interior / Litoral / Grande SP	R\$ 225,00

O PLR deve seguir exatamente:

 DSA

 MAM

 ARMJ

 RPTD

 Ego

 João Gilberto

- as condições estabelecidas na própria cláusula da convenção;
- as regras previstas na Lei Federal nº 10.101/2000, que regulamenta programas de participação nos lucros e resultados.

Em resumo: se o contrato de trabalho estava ativo na data base (01/04/2026) e a admissão ocorreu antes de 31/03/2025, o empregado tem direito ao recebimento de PLR, nos valores e critérios definidos nas tabelas da convenção.

4.1 – Participação proporcional para novos empregados

Os empregados admitidos a partir de 01/04/2025 recebem a Participação em Lucros ou Resultados de forma proporcional ao tempo trabalhado até março/2026.

A regra é simples:

- conta-se 1/12 do valor total para cada mês completo trabalhado;
- períodos trabalhados a partir de 15 dias também contam como mês cheio.

Em resumo: quem trabalhou menos tempo recebe PLR proporcional ao período trabalhado.

4.2 – A PLR não integra salário e não gera encargos

De acordo com a Lei Federal nº 10.101/2000, a Participação em Lucros ou Resultados não é salário.

Por isso:

- não sofre descontos de INSS,
- não gera FGTS,
- não se incorpora à remuneração,
- não cria “hábito” para ser cobrada todos os anos.

Ou seja, a PLR é um pagamento extraordinário, totalmente separado do salário.

4.3 – Prazos para pagamento da PLR

A PLR deve ser paga de uma única vez, obedecendo à seguinte ordem:

1. Preferencialmente, na folha de pagamento de abril/2026;
2. Se não for possível, pode ser paga em folha complementar até 15/05/2026;
3. Excepcionalmente, se ainda assim houver dificuldade, a empresa pode pagar na folha de maio/2026, sem multa, juros ou penalidade.

4.4 – Quem não tem direito à PLR

Não recebem a PLR:

- empregados desligados antes de 31/03/2026;
- empregados admitidos a partir de 01/04/2026.

4.5 – Compensação quando já existe Acordo de PLR

Se a empresa já possui um Acordo de Participação em Lucros ou Resultados (PLR) com seus empregados, e esse acordo prevê pagamento até 31/03/2027, ela pode compensar os valores.

Em resumo: o que já foi pago no acordo pode ser descontado do valor da PLR prevista na convenção. Isso evita duplicidade de pagamentos.

4.6 – Validade da Participação em Lucros ou Resultados

A Participação em Lucros ou Resultados prevista nesta Convenção Coletiva vale somente para o período de vigência desta CCT.

Isso significa que:

- o benefício não se prolonga automaticamente para anos seguintes;
- eventual renovação ou alteração depende de nova negociação coletiva.

Em outras palavras: a PLR aqui prevista é válida apenas para o ciclo definido nesta convenção.

4.7 – PLR como valor mínimo garantido, com liberdade para programas melhores

Os valores de Participação em Lucros ou Resultados estabelecidos nesta cláusula representam o mínimo que cada empregado deve receber, conforme previsto no inciso II do artigo 2º da Lei 10.101/2000.

Isso quer dizer que:

- a empresa pode criar programas próprios de PLR;
- pode pagar valores maiores do que os definidos na convenção;
- pode estruturar modelos baseados em metas, rentabilidade e desempenho financeiro, desde que respeite as regras legais.

Em resumo: a convenção estabelece um valor obrigatório; o teto é definido pela empresa, se quiser adotar um programa mais robusto.

5 – PISO SALARIAL

Ficam estabelecidos os seguintes pisos salariais a partir de 01/04/2026:

Porte da Empresa (31/03/2026)	Local de Trabalho	Piso Salarial (R\$)
Até 40 empregados	São Paulo – Capital	R\$ 2.110,00
	Interior / Litoral / Grande São Paulo	R\$ 1.810,00
Mais de 40 empregados	São Paulo – Capital	R\$ 2.260,00
	Interior / Litoral / Grande São Paulo	R\$ 1.810,00

5.1 – Quem não se enquadra no piso salarial

O piso salarial definido nesta cláusula não se aplica aos seguintes trabalhadores:

- empregados comissionistas (que recebem apenas comissões);
- empregados que recebem remuneração mista (salário fixo + comissões), desde que a empresa tenha até 200 empregados.

Resumo: trabalhadores que ganham comissões ou remuneração mista, em empresas de até 200 empregados, não utilizam esse piso como referência.

5.2 – Prazo para pagamento das diferenças salariais

As diferenças do piso salarial referentes ao mês de abril/2026 devem ser pagas junto com o salário desse mês (folha de pagamento de abril de 2026).

Se por algum motivo a empresa não conseguir incluir as diferenças na folha de abril:

- (i) Pode pagá-las por meio de folha complementar até 15/05/2026;
- (ii) Excepcionalmente, se ainda assim não for possível, a empresa pode pagar as diferenças na folha de maio/2026 (sem multa, sem juros, sem qualquer penalidade).

5.3 – Piso proporcional para jornadas menores

O piso salarial desta cláusula é calculado para uma jornada de 8 horas diárias.

Se o empregado trabalha menos de 8 horas por dia, o valor do piso deve ser proporcional à carga horária, mantendo a lógica de equivalência.

6 – VALE-REFEIÇÃO/ VALE ALIMENTAÇÃO

A partir de 01/04/2026, fica estabelecido o fornecimento de Vale-Refeição/Alimentação, na mesma proporção dos dias úteis trabalhados, em cada mês, nos valores diários abaixo indicados e de acordo com os seguintes critérios:

Porte da Empresa (31/03/2026)	Local de Trabalho	Valor Diário do Benefício	Limite de Salário para Receber
Até 40 empregados	São Paulo – Capital	R\$ 45,00	Até R\$ 15.125,00
	Interior / Litoral / Grande São Paulo	R\$ 30,00	Até R\$ 15.125,00
Mais de 40 empregados	São Paulo – Capital	R\$ 50,00	Até R\$ 19.670,00
	Interior / Litoral / Grande São Paulo	R\$ 32,00	Até R\$ 19.670,00

6.1 – Empresa com cozinha própria

A empresa não é obrigada a fornecer vale-refeição ou vale-alimentação quando possuir cozinha própria e oferecer almoço gratuito todos os dias aos empregados.

6.2 – Empresa que já fornece cesta básica

Se a empresa já oferece cesta básica, e o valor mensal dessa cesta é maior do que o valor total do VR/VA que seria devido, ela não precisa fornecer o vale adicional. Resumo: a cesta básica de valor superior substitui o VR/VA.

Quando a cesta básica tiver valor menor do que o total mensal do VR/VA, a empresa deve pagar apenas a diferença para completar o valor que seria devido. Resumo: empresa complementa a diferença para chegar ao valor do VR/VA.

6.3 – Participação do empregado (desconto máximo de 20%)

Em qualquer uma das situações acima (VR, VA, cesta básica ou refeição direta), o desconto para o empregado não pode ultrapassar 20% do valor total do benefício.

Essa regra segue o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT).



6.4 – Possibilidade de troca entre VR e VA

A empresa pode permitir que o empregado escolha substituir o vale-refeição pelo vale-alimentação, mantendo os valores e regras.

Se oferecer essa opção, a empresa deve definir as condições, como por exemplo:

- só permitir uma troca por ano,
- o empregado deve escolher apenas um tipo de vale (VR ou VA).

Resumo: a empresa pode permitir a troca, mas deve estabelecer as regras.

6.5 – Cartão único (saldo unificado)

A empresa também pode oferecer um único cartão com saldo que pode ser usado tanto:

- para refeições em restaurantes, quanto
- para comprar alimentos em supermercados.

Resumo: é permitido usar um cartão único para VR e VA, desde que usado apenas para alimentação.

6.6 – Informação prévia ao empregado

A empresa deve informar com antecedência qualquer mudança operacional no benefício decorrente das novas regras legais (Decreto 12.712/2025).

Isso inclui avisar sobre:

- como usar o benefício,
- onde ele é aceito,
- eventuais ajustes de funcionamento.

Ou seja, qualquer mudança deve ser comunicada previamente com clareza.

7- CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

7.1 – Obrigatoriedade da Contribuição Assistencial Patronal

Todas as empresas que fazem parte da categoria econômica representada pelo SINAPRO-SP — sejam filiadas ou não ao sindicato patronal — devem pagar a Contribuição Assistencial Patronal.

Essa contribuição foi aprovada em Assembleia Geral Extraordinária Virtual, realizada na data indicada na própria convenção (abertura 10/03/2026 e fechamento 16/03/2026).

Resumo: Se a empresa pertence à categoria das agências de propaganda do Estado de São Paulo, ela deve pagar a contribuição assistencial, independentemente de ser sindicalizada.

7.2 – Como é calculada a contribuição

A Contribuição Assistencial Patronal é calculada com base no capital social atualizado da empresa.

O valor devido é determinado conforme a **tabela oficial da convenção**, que estabelece:

- faixas de capital social,
- alíquotas específicas,
- parcelas adicionais quando aplicáveis,
- valores mínimos e máximos.

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL:

(a) – Quem deve pagar e como o valor é definido

As empresas da categoria — sejam ou não filiadas ao Sinapro-SP — e que não tiverem pago a Contribuição Sindical, devem recolher a Contribuição Assistencial Patronal aprovada na Assembleia Geral Extraordinária Virtual realizada com sua abertura em 10/03/2026 e fechamento 16/03/2026.

Esse pagamento é calculado com base em um percentual aplicado sobre o capital social atualizado da empresa, conforme a tabela prevista na própria convenção.

Resumo simples: Se a empresa pertence ao setor de propaganda e não pagou a contribuição sindical anual, ela deve recolher a contribuição assistencial patronal calculada sobre seu capital social.

(b) – Como e onde pagar a contribuição

A Contribuição Assistencial Patronal deve ser paga até 30/05/2026, por meio de:


DSA


MAM


ARMJ


RPTD


Esp


João Gilberto

1. Depósito bancário

Banco: Banco do Brasil

Agência: 2807-X

Conta corrente: 1289-0

Favorecido: Sindicato das Agências de Propaganda do Estado de São Paulo – Sinapro-SP

CNPJ: 62.638.994/0001-23

2. Ou emissão de boleto

A empresa pode solicitar o boleto diretamente ao Sinapro-SP enviando e-mail para atendimento@sinaprosp.org.br

No e-mail, precisa informar:

- o CNPJ da empresa, e
- o valor do capital social atualizado, para cálculo correto
- Abaixo segue a tabela e o modo de calcular:

Linha	Capital Social (R\$)	Alíquota %	Parcela a adicionar (R\$)	Contribuição Mínima (R\$)	Contribuição Máxima (R\$)
1	De 0,01 a 42.321,75	-	-	338,57	338,57
2	De 42.321,76 a 84.625,50	0,80%	-	338,57	677,00
3	De 84.625,51 a 846.255,00	0,20%	507,75	677,00	2.200,27
4	De 846.255,01 a 84.625.500,00	0,10%	1.354,01	2.200,27	85.979,51
5	De 84.625.500,01 a 451.336.000,00	0,02%	69.054,41	85.979,51	159.321,61
6	Acima de 451.336.000,01	-	-	159.321,61	159.321,61

Modo de Calcular

I - Enquadre o capital social na "classe de capital" correspondente;

II - Multiplique o capital social pela alíquota correspondente à linha onde for enquadrado o capital;

III - Ao resultado encontrado adicione o valor da coluna "Valor a adicionar", relativo à linha do enquadramento do capital;

Exemplo Prático de Cálculo - Capital Social de R\$ 100.000,00

I - Classe de enquadramento: 84.625,51 a 846.255,00 (Faixa 3)

II - Alíquota corresp. à faixa 3.....: 0,20% ou 0,002

Multiplificação: 100.000,00 x 0,20% = 200,00

 DSA

 MAM

 ARMJ

 RPTD

 Esp

 João Gilberto

Av. Brigadeiro Faria Lima, 1485 – Torre Norte
- 1º andar – sl 132 - São Paulo – SP

Tel.: (11) 3035-0099 | @sinaprosp.org.br

sinapro.

SISTEMA NACIONAL
DAS AGÊNCIAS DE PROPAGANDA

III - Valor a adicionar (Faixa 3): 507,75

IV- **Contribuição devida**: 200,00 + 507,75 = 707,75

Vencimento: 30/05/2026

8 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

Todos os empregados abrangidos pela Convenção Coletiva — sejam ou não associados ao sindicato — devem contribuir com a Contribuição Assistencial, conforme autorizado pelo STF no Tema 935.

A cobrança se aplica a todos os trabalhadores beneficiados pelos reajustes e demais vantagens da CCT.

§1º – Sobre o Percentual de Desconto

A contribuição será descontada uma única vez, no mês de ABRIL de 2026, e corresponde a 2,7% do salário bruto, já considerando o reajuste previsto na convenção.

§2º – Como o empregado pode se opor ao desconto

O trabalhador que não quiser que o desconto seja aplicado deve seguir os procedimentos abaixo:

a) Emissão da carta de oposição

- A carta deve ser emitida exclusivamente pelo site do Sindicato dos Publicitários: www.sindicatopublicitariosp.com.br
- O empregado deve imprimir, assinar e entregar a carta ao Departamento Pessoal ou RH da empresa.
- Não é necessário enviar cópia ao sindicato.

b) Como gerar a carta no site

O empregado deve informar para emitir a carta:

- nome completo,
- RG,
- nome da empresa (que já estará cadastrada no sistema).

c) Empresa não cadastrada

Se o nome da empresa não estiver no site, basta inserir:

 DSA

 MAM

 ARMJ

 RPTD

 Ego

 João Gilberto

- razão social completa,
- CNPJ.

d) Prazo para entregar a carta de oposição

- O prazo vai até 10 de abril de 2026.
- Após essa data, o desconto será obrigatório.
- Em caso de falha no site, o sindicato poderá estender o prazo até 13 de abril de 2026, informando os empregados pelo próprio site.

e) Aceite da empresa

A empresa só deverá aceitar a carta emitida pelo site oficial, que virá com o carimbo de recebido, até o dia **10/04/2026**.

f) Divulgação obrigatória

As empresas devem informar seus empregados sobre esse procedimento por meio do quadro de avisos ou outro meio interno.

§3º – Empregados afastados ou admitidos após o prazo

a) Empregados de licença médica ou previdenciária: Podem entregar a carta de oposição em até 15 dias corridos após o retorno, e não haverá desconto durante o período de afastamento.

b) Empregados em férias, licença-maternidade ou paternidade: A empresa deve comunicar individualmente o prazo para oposição.

c) Empregados admitidos após o prazo de oposição: Têm 15 dias corridos após a admissão para apresentar a carta. Se não apresentarem dentro do prazo, a empresa deverá realizar o desconto no mês seguinte ao fim do prazo.

CAPÍTULO II – CLÁUSULAS SOCIAIS E TRABALHISTAS

9 – BENEFÍCIOS FLEXÍVEIS

É permitido que as empresas criem programas de benefícios flexíveis, ou seja, um modelo em que o empregado pode escolher quais benefícios melhor atendem às suas necessidades pessoais — desde que as leis que regulam cada benefício sejam respeitadas.

9.1 – Escolha personalizada de benefícios

A empresa pode oferecer benefícios de diferentes naturezas e esses benefícios ficam disponíveis para que cada empregado selecione um ou mais, conforme seu interesse e sua situação de vida.

9.2 – Regras claras e comunicação obrigatória

O programa deve ter regras claras, documentadas e acessíveis. A empresa precisa explicar aos empregados:

- como o programa de benefícios funciona,
- quais benefícios estão disponíveis,
- como são feitas as escolhas ou trocas.

A comunicação deve ser transparente e efetiva, garantindo que todos entendam o mecanismo adotado.

9.3 – Possibilidade de revisão do programa

A empresa pode atualizar ou modificar o programa de benefícios flexíveis ao longo do tempo.

Entretanto, qualquer alteração deve ser comunicada antecipadamente aos empregados.

9.4 – Respeito aos valores mínimos da Convenção

Ao criar ou ajustar o programa de benefícios flexíveis, a empresa deve garantir que nenhum benefício fique abaixo dos valores mínimos obrigatórios definidos nesta Convenção Coletiva.

10 – AVISO PRÉVIO

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, por parte do empregador, o aviso prévio obedecerá aos seguintes critérios:

- a) A empresa deve comunicar por escrito, e mediante recibo, se o aviso prévio será trabalhado ou indenizado.
- b) A redução de duas horas diárias prevista no art. 488 da CLT poderá ser utilizada pelo empregado no início ou no fim da jornada, conforme sua preferência.

- c)** Caso a empresa dispense o empregado de trabalhar durante o período do aviso prévio, ele não precisará comparecer, mas continuará tendo direito ao recebimento integral da remuneração correspondente ao aviso indenizado.
- d)** O saldo salarial referente ao período trabalhado antes do aviso prévio e ao período eventualmente trabalhado durante o aviso deve ser pago na data regular de pagamento da empresa, se a homologação não ocorrer antes disso.
- e)** O aviso prévio previsto nesta cláusula deve ser somado ao aviso prévio adicional estabelecido pela Lei 12.506/2011, observadas as regras da referida lei.
- f)** Quando a rescisão ocorrer por pedido de demissão do empregado, ele deverá cumprir 30 dias de aviso prévio se a empresa assim exigir. Essa exigência deve ser formalizada por escrito, na própria carta de demissão ou em outro documento.
- f.1)** Se o empregado não cumprir o aviso prévio no pedido de demissão, o valor correspondente a 30 dias poderá ser descontado das verbas rescisórias.
- f.2)** Empregador e empregado podem negociar um prazo menor de cumprimento do aviso prévio.

Parágrafo único. O aviso prévio indenizado projeta-se no tempo para todos os efeitos legais, integrando o período contratual. A data de desligamento deve considerar a soma dos dias de aviso prévio devidos, incluindo aqueles previstos na Lei 12.506/2011 e o Aviso Prévio Especial, produzindo efeitos para cálculo de verbas rescisórias, férias proporcionais, décimo terceiro proporcional e demais direitos resultantes dessa projeção e previstos nesta Convenção Coletiva.

11 – AVISO PRÉVIO ESPECIAL

Aos empregados que tiverem 60 anos de idade completos, ou mais, e que também possuírem pelo menos 5 anos de serviços prestados à empresa, é assegurado um aviso prévio adicional de 20 dias, nos casos de dispensa sem justa causa. Esse direito aplica-se independentemente da redução de jornada prevista na alínea “b” da cláusula anterior.

§ 1º. Além do aviso prévio de 30 dias, que poderá ser trabalhado ou indenizado conforme a legislação vigente, o empregado receberá os 20 dias adicionais em dinheiro, a título de aviso prévio especial.

§ 2º. O aviso prévio especial previsto nesta cláusula deve ser somado ao aviso prévio adicional estabelecido pela Lei 12.506/2011, respeitadas as regras específicas dessa legislação.

12 – HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias serão pagas sempre em dinheiro, com adicional de 100% calculado sobre o valor da hora normal. Para que uma hora seja considerada extraordinária, é necessário que exista autorização prévia e por escrito da empresa, sendo admitido todos os meios de comunicação.

13 – ESTABILIDADE POR ACIDENTE DO TRABALHO

É assegurada estabilidade provisória no emprego ao empregado que sofrer acidente de trabalho ou doença ocupacional, pelo prazo de 12 (doze) meses após a alta médica.

14 – SUBSTITUTO

É garantido ao empregado admitido para substituir a função de outro, dispensado com ou sem justa causa, salário igual ao do empregado de menor remuneração na mesma função, desconsideradas as vantagens pessoais.

15 – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

É garantido ao empregado substituto o mesmo salário do empregado substituído.

16 – SERVIÇO MILITAR

É assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação do serviço militar, desde o alistamento até 30 (trinta) dias após o desligamento do serviço militar.

17 – ASSISTÊNCIA MÉDICA AOS DESEMPREGADOS

Ao empregado que for dispensado sem justa causa, por aviso prévio indenizado, fica assegurada, por parte da empresa se tiver convênio com entidade médica a continuidade do benefício da assistência médica para si e seus dependentes legais, durante o prazo de 30 dias após a data do desligamento.

18 – REGISTRO DE FUNÇÃO

A empresa deve registrar na CTPS Digital a função do empregado conforme a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), registrando também todas as alterações que ocorrerem, inclusive de salário, exceto nos casos de substituições previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

Caso não exista uma classificação específica para a função do empregado, recomenda-se utilizar o código CBO mais compatível com as atividades exercidas, indicando a função e descrevendo as atividades efetivas no contrato de trabalho.

19 – DISPENSA DE DIRETORES

Durante a vigência da presente Convenção, será concedida a dispensa de 03 (três) diretores do Sindicato dos Publicitários, uma vez por semana, sem prejuízo de seus salários, descanso semanal e férias. O Sindicato dos Publicitários fornecerá ao Sindicato Patronal a relação de diretores a serem dispensados.

20 – COMPROVANTES DE PAGAMENTO

A empresa deverá fornecer aos empregados comprovantes de todos os pagamentos que lhes façam, com a discriminação de cada parcela e dos descontos, contendo a identificação da empresa, do empregado e dos recolhimentos do FGTS.

21 – READMISSÃO

O empregado readmitido na empresa e na mesma função, há menos de um ano de seu desligamento, não será submetido a contrato de experiência.

22 – BOLSA DE EMPREGO

A empresa procurará utilizar, prioritariamente, a Bolsa de Emprego do Sindicato dos Publicitários, para oferecer cargos disponíveis e contratar empregados.

23 – ACORDOS COLETIVOS

a) As Empresas ficam autorizadas a instituir diretamente com seus empregados a compensação anual de horas (Banco de Horas), observados os limites legais no que se refere à jornada de trabalho;

a.1) As Empresas deverão enviar ao Sindicato dos Publicitários uma cópia da proposta de Banco de Horas, para análise e eventuais sugestões. Não havendo retorno do Sindicato dos Publicitários em 10 dias, as Empresas poderão seguir com a assinatura junto aos seus empregados.

b) - Os dias 24, 25, 31 de dezembro e 1º de janeiro não serão dias compensáveis.

24 – QUADRO DE AVISOS

A empresa deverá disponibilizar quadro de avisos, em local físico de prestação de serviços ou em formato digital, para a divulgação de comunicados oficiais de interesse da categoria, os quais serão encaminhados ao setor competente da empresa.

25 – RECOLHIMENTO DE MENSALIDADES / ANUIDADES DE SÓCIOS

A empresa que, mediante autorização dos empregados, efetuar o desconto de mensalidades/anuidades de sócios e não repassar esses valores ao Sindicato dos Publicitários até o quinto dia do mês subsequente, acompanhados da relação com os nomes dos empregados e os valores descontados, ficará sujeita ao pagamento de multa de 20% sobre o valor não recolhido, com correção monetária integral, calculada pela variação do índice da poupança, revertida em favor do Sindicato.

A multa e os valores descontados das mensalidades/anuidades, deverão ser pagos diretamente ao Sindicato dos Publicitários.

26 – ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS E 13º SALÁRIO

A empresa que atrasar o pagamento do salário ou do 13º salário, considerando-se, no primeiro caso, a data habitual de pagamento e, no segundo, a data prevista em lei, ficará sujeita às seguintes penalidades:

- a)** a empresa pagará o débito atualizado pelo índice da poupança até a data do efetivo pagamento;
- b)** caso o pagamento do salário ocorra após o dia 10, a empresa pagará, também, uma multa de 10% sobre o valor do débito corrigido, na forma da letra “a” anterior;
- c)** caso o pagamento do 13º salário ocorra depois de 10 dias do prazo legal, a empresa incorrerá na mesma multa estipulada na letra “b” anterior;
- d)** a empresa não poderá pagar salários de um mês na hipótese de haver débitos salariais, inclusive 13º salário, de meses anteriores, devendo nesses casos quitar, em primeiro lugar, esses débitos.

Em ambos os casos, o débito reverterá em favor do empregado, devendo a multa e a correção ser pagas juntamente com o valor principal.

27 – AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado durante a vigência do contrato de trabalho, a empresa deverá pagar ao beneficiário legal ou à pessoa por ele indicada uma indenização equivalente a dois salários nominais, vigentes na data do falecimento, a ser quitada juntamente com as verbas rescisórias devidas.

A empresa ficará dispensada desse pagamento caso possua seguro de vida que cubra tal indenização. Se o valor pago pelo seguro for inferior a dois salários nominais, a empresa deverá complementar a diferença para atingir esse valor mínimo.

Se, por qualquer motivo, a seguradora negar o pagamento da indenização prevista no seguro, a empresa deverá realizar o pagamento do auxílio diretamente ao beneficiário no prazo máximo de 30 dias, contados a partir da formalização da recusa pela seguradora.

28 – ESTABILIDADE DA GESTANTE

É assegurada estabilidade provisória à empregada gestante, desde o início da gravidez até 60 dias após o término da licença-maternidade.

29 – ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

É assegurada garantia de emprego e salário, durante os 12 (doze) meses que antecedem a data em que o empregado adquire direito à aposentadoria voluntária, desde que trabalhe na empresa há pelo menos 5 (cinco) anos.

§ 1º – Para fazer jus à estabilidade acima prevista, o empregado deverá comprovar, nos primeiros 30 (trinta) dias da data do início da estabilidade, a averbação do tempo de serviço mediante a entrega de extrato do Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS) à empresa.

§ 2º – A estabilidade provisória será adquirida a partir do recebimento, pela empresa, de comunicação escrita do empregado, devidamente protocolada, sem efeito retroativo, em que comprove que está a 12 (doze) meses de adquirir a aposentadoria voluntária por meio de extrato do Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS).

§ 3º – Adquirido o direito à aposentadoria, extingue-se a garantia objeto da presente cláusula.

30 – ABONO POR APOSENTADORIA

Aos empregados com 5 (cinco) anos ou mais de trabalhos contínuos, dedicados à empresa, quando dela vierem a se desligar definitivamente por motivo de aposentadoria, será pago um abono equivalente a seu último salário.

31 – PROVAS ESCOLARES

É garantido abono de falta ao empregado estudante, em todos os níveis de ensino, para a realização de exames escolares, inclusive vestibulares, condicionado, desde que haja comunicação prévia à empresa e comprovação posterior.

32 – FORMULÁRIOS SOBRE PREVIDÊNCIA

A empresa deverá preencher os formulários exigidos pela Previdência Social para concessão de quaisquer benefícios devidos, tais como: aposentadoria (inclusive a especial), auxílio-doença, acidente de trabalho, auxílio-natalidade, abono de permanência, entregando-os ao empregado interessado no prazo de 5 dias úteis, a contar do pedido.

33 – ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO

Fica estabelecido o prazo de 5 (cinco) dias úteis, contados a partir do recebimento de comunicação escrita e comprovadamente entregue, para que a empresa pague ao empregado eventual diferença lançada na folha de pagamento, igual ou superior a 10% (dez por cento) do salário.

O descumprimento desse prazo sujeitará a empresa ao pagamento de multa diária de 5% (cinco por cento), calculada sobre o valor devido, em favor do empregado.

34 – CONDUÇÃO E REFEIÇÃO GRATUITAS

Aos empregados cuja jornada de trabalho extraordinário, previamente aprovada pela empresa, terminar após às 22:00 horas, serão fornecidas refeição e condução para retorno à sua casa, gratuitamente.

35 – CONVÊNIO MÉDICO

Fica estipulado que, durante a vigência de convênios médicos, caso haja insatisfação dos empregados conveniados, eles poderão solicitar a substituição da empresa conveniada com a denúncia de 50% + 1 (cinquenta por cento mais um) dos conveniados.

No caso de haver custos adicionais, serão repassados aos empregados, de acordo com a faixa de pagamento. Se a empresa mantiver vínculo comercial com o convênio não será obrigada a realizar a substituição.

36 – TRABALHO REMOTO

As empresas poderão adotar o regime de trabalho remoto ou à distância, conforme previsto em lei, mediante políticas próprias que atendam aos seus interesses.

O trabalho remoto poderá ser executado de forma parcial ou integralmente (todos os dias da semana).

As empresas poderão adotar o regime de trabalho remoto em caráter experimental. A eventual decisão da empresa de retorno do empregado ao regime de trabalho presencial não será considerada prejuízo e não implicará qualquer perda de direitos, vantagens ou condições de trabalho.

§1º - O trabalho remoto não ensejará pagamento de nenhuma indenização ou valor adicional ao empregado elegível no caso de utilização de sua residência.

§2º - Inexistirá controle de jornada para os empregados em regime de trabalho remoto e com jornada de trabalho flexível. Caso a empresa decida adotar o controle de jornada, deverão ser observadas todas as regras e condições aplicáveis, inclusive as disposições relativas às horas extraordinárias previstas nesta Convenção.

§3º - Não está autorizado o trabalho remoto para empregados afastados por motivos médicos, independente do período de afastamento.

§4º - As empresas deverão informar aos empregados elegíveis ao trabalho remoto as normas aplicáveis de medicina e segurança do trabalho, por meio de documento próprio, bem como oferecer treinamentos específicos. O empregado deverá cumprir integralmente as regras e instruções recebidas, não podendo alegar desconhecimento posterior.

§5º - As empresas que adotarem o regime de trabalho remoto poderão ajustar a substituição do vale-refeição pelo vale-alimentação, bem como a concessão de saldo único para refeição-alimentação, nos termos da Cláusula 6ª.

§6º - As empresas ficam dispensadas do pagamento do vale-transporte na hipótese de adoção do regime de trabalho remoto integral (todos os dias da semana), exceto quando houver necessidade de comparecimento do empregado na empresa.

§7º - Na hipótese de trabalho remoto parcial, o benefício será pago proporcionalmente aos dias úteis trabalhados na sede da empresa.

§8º - As empresas que optarem pelo trabalho remoto poderão negociar a troca de feriados.

§9º - Serão absorvidas quaisquer disposições que vierem a ser publicadas sobre regras e obrigações de trabalho em uma eventual pandemia, desde que não afronte a Convenção Coletiva.

§10º - Ao invés da concessão do vale-transporte, as empresas poderão optar pelo custeio total ou parcial dos gastos do empregado com a utilização de fretado no trajeto residência-trabalho e vice-versa mediante pagamento em dinheiro e/ou depósito diretamente na conta bancária do empregado. Para tanto, as empresas deverão obter do empregado uma declaração de dispensa


DSA


MAM


ARMJ


RPTD


Esp


João Gilberto

do vale-transporte a que tem direito por lei. Neste caso, por ser ajuda de custo, referido valor não tem natureza salarial e não integra a remuneração (art. 457, §2º, da CLT).

511º - Deverão ser aplicadas as disposições contidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho aos empregados em trabalho remoto e que estejam registrados em empresas sediadas no Estado de São Paulo. No caso de empregado registrado em empresa sediada em Estado diverso, as empresas deverão observar as disposições previstas na legislação do local de lotação do empregado.

37 – JORNADA FLEXÍVEL

As empresas podem adotar jornada flexível, permitindo antecipar ou postergar os horários de entrada e saída dos empregados, de acordo com a jornada contratual praticada pelas empresas e o horário nuclear diário exigido (o período diário em que todos devem estar trabalhando).

38 – CONTROLE DE PONTO ALTERNATIVO

As empresas estão autorizadas a utilizar sistemas alternativos de controle de ponto, desde que observadas as disposições estabelecidas na legislação que regulamentam a matéria.

39 – MARCAÇÃO DO PONTO

Recomenda-se às agências o registro de ponto ou qualquer outro meio utilizado para tanto, nos dias em que os empregados permanecerem trabalhando após a jornada normal de trabalho.

Para que essas horas sejam consideradas como horas extras, é obrigatório que tenham sido previamente autorizadas pela empresa de toda forma admitida, por escrito, conforme previsto na Cláusula 12ª desta Convenção.

40 – MARCAÇÃO DO PONTO - HORÁRIO DO INTERVALO

Quando o empregado não precisar sair das dependências da empresa durante o intervalo para descanso ou refeição, a empresa poderá dispensar a marcação de ponto no início e no término desse período, desde que conceda o período normal de descanso ou de refeição diário, bem como coloque à disposição do empregado lugar próprio para a refeição e descanso.

41 – PROMOÇÃO

Toda promoção deve ser acompanhada de aumento salarial efetivo, após um período mínimo de carência de 90 (noventa) dias. Esse aumento:

- não pode ser compensado em reajustes ou aumentos futuros; e
- deve ser registrado na CTPS, com a respectiva alteração de função.

42 – FÉRIAS

O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sextas, sábados, domingos, feriados ou dias já compensados;

a) 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;

b) 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.

c) Férias Individuais: aplicam-se às férias individuais os mesmos critérios dos itens “a” e “b” acima, salvo se o pedido de férias, por escrito, for feito pelo empregado.

d) Recomenda-se a adoção de uma escala de férias que permita pelo menos um dos períodos nos meses nobres (JAN/FEV/JUL/DEZ), para os empregados estudantes ou com filhos na mesma condição.

43 – CARNAVAL

No carnaval, a segunda, terça e quarta-feira até às 12:00 horas, não serão trabalhadas e nem compensadas, sendo consideradas como descanso remunerado.

Parágrafo único – As datas indicadas acima ficarão a critério do calendário da autoridade Federal, Estadual e Municipal.

44 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas reconhecerão os atestados médicos e odontológicos emitidos por profissionais vinculados ao Sindicato dos Publicitários, desde que mantenham convênio com o INSS.

45 – COMPENSAÇÃO DE HORAS

Quando o feriado coincidir com o sábado, se a empresa trabalhar sob o regime de compensação de horas de trabalho, poderá optar por uma das seguintes alternativas:

- a) reduzir a jornada diária de trabalho, subtraindo os minutos relativos à compensação; ou
- b) pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos desta Convenção Coletiva de Trabalho.

46 – AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, férias e 13º salário:

- a) no dia do falecimento e no dia do enterro do cônjuge, ascendente, descendente, irmão, irmã, sogro, sogra ou pessoa que comprovadamente viva sob sua dependência econômica;
- b) por 2 (dois) dias úteis da primeira semana em que ocorrer a adoção do filho(a);
- c) por um dia no caso de internação hospitalar de esposa(o), companheira(o), pais ou filhos, mediante comprovação do comparecimento ao hospital;
- d) por 5 (cinco) dias consecutivos, em virtude de casamento.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os períodos previstos nesta cláusula são os parâmetros mínimos e, portanto, as agências/empresas poderão criar políticas/regulamentos para ampliar o período de ausência justificada dos empregados.

47 – DIA DE FOLGA DO SINDICATO DOS PUBLICITÁRIOS

Fica estabelecido um dia de folga, sem quaisquer descontos, ou prejuízos trabalhistas, para todos os empregados abrangidos por esta convenção, por ocasião do dia do aniversário de cada um.

- a)** O dia útil da semana a ser folgado pelo empregado será de comum acordo entre empregado e empregador, entre segunda e sexta-feira.
- b)** Na hipótese do empregado não ter pago a Contribuição Assistencial e/ou a Contribuição Sindical, a empresa/agência ficará isenta do cumprimento da referida cláusula.

48 – FORMA DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS - RECEBIMENTO DO PIS

Quando a empresa não efetuar o pagamento de salários e vales em espécie, deverá assegurar ao empregado tempo hábil, dentro da jornada de trabalho, para recebimento em banco ou posto bancário, sempre que coincidente com o horário de funcionamento bancário. O mesmo procedimento deverá ser observado para o recebimento do PIS.

49 – MULTA POR NÃO CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO

O descumprimento de qualquer cláusula desta Convenção sujeitará o empregador à multa equivalente a 5% do salário nominal do empregado prejudicado, salvo nos casos em que a própria cláusula já preveja penalidade específica. O valor da multa reverterá em favor da parte prejudicada.

50 – CRECHE

Caso a empresa não possuir creche própria pagará às suas empregadas ou aos empregados-pais que possuem a guarda unilateral legal do filho, um auxílio creche equivalente a 20% (vinte por cento) do piso salarial, por mês e por filho até 6 (seis) anos de idade. Completados os 6 (seis) anos de idade, cessa o pagamento do auxílio.

51 – LICENÇA ADOTANTE

As empresas concederão licença por adoção pelo prazo de 120 dias aos empregados ou empregadas que adotarem crianças, nos limites previstos no artigo 392-A da CLT e na legislação aplicável.

52 – CARTA AVISO

A empresa deverá fornecer ao empregado carta aviso contendo os motivos da dispensa, com indicação da falta grave, quando houver. A ausência dessa comunicação gera presunção relativa de dispensa imotivada.


DSA


MAM


ARMJ


RPTD


Ego


João Gilberto

53 – COMISSÃO PARITÁRIA

Fica confirmada uma comissão paritária, criada verbalmente em 18/12/2024 entre o Sindicato dos Publicitários de SP e o Sindicato das Agências de SP, com o objetivo de manter permanentemente e atualização da Classificação Brasileira de Ocupação - CBO junto ao MTE, com o objetivo de melhor atender as transformações tecnológicas do mercado de publicidade e propaganda e outros temas de interesse da categoria.

54 – COMISSIONISTAS

Para os empregados que recebem salário fixo mais comissões ou simplesmente comissões, as verbas rescisórias, as férias, o auxílio doença e auxílio maternidade serão calculadas com base na média das comissões, pagas ou creditadas inclusive repouso semanal remunerado e prêmios, auferidos nos últimos doze meses, ou menos, se for o caso, devendo os respectivos valores ser corrigidos mês a mês, de acordo com o índice do INPC – IBGE, ou na ausência dele, outro índice oficial que estabeleça a inflação acumulada.

O mesmo critério será adotado para o pagamento do 13º salário considerando, porém, o período do ano correspondente. Nas verbas rescisórias serão incluídos, também, o auxílio-maternidade e auxílio-doença.

55 – PREENCHIMENTO DE VAGAS

Recomenda-se que as empresas priorizem o remanejamento interno de empregados em atividade para o preenchimento de vagas de níveis superiores.

Sempre que possível, recomenda-se também a utilização prioritária da Bolsa de Emprego do Sindicato dos Publicitários.

56 – ESTAGIÁRIOS

56.1 - PARA AGÊNCIAS/ EMPRESAS COM ATÉ 40 EMPREGADOS EM 31/03/2026

Aos estagiários será garantida uma bolsa de estudos, observados os requisitos da Lei nº 11.788/08.

56.2 - PARA AGÊNCIAS/ EMPRESAS COM MAIS DE 40 EMPREGADOS EM 31/03/2026

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



§ único - Aos estagiários com carga horária superior a 30 (trinta) horas semanais, dentro das hipóteses previstas na Lei nº 11.788/08, será obrigatório o fornecimento de vale-refeição/alimentação, conforme valor estabelecido na cláusula sexta da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

57 – CARTA REFERÊNCIA

A empresa não poderá exigir dos candidatos, em fase de admissão, carta de referência das empresas que anteriormente tenham trabalhado.

58 – LICENÇA-PATERNIDADE

De acordo com o art. 7º inc. XIX, da Constituição Federal, combinado com o art. 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a licença paternidade será de 05 (cinco) dias corridos, contados desde a data do parto, neles incluído o dia previsto no art. 473, inc. III, da CLT.

59 – AUXÍLIO AO FILHO DEFICIENTE

As empregadas que ganham até R\$ 11.290,00 (onze mil duzentos e noventa reais) e que tenham filho excepcional sob sua guarda, com 06 (seis) anos de idade ou mais, com atestada incapacidade permanente para o trabalho, receberão auxílio mensal equivalente a 20% (vinte por cento) do piso salarial. O mesmo direito se aplica aos empregados-pais que detenham a guarda legal do filho.

O auxílio estabelecido nesta cláusula não pode ser cumulado com o auxílio-creche previsto na cláusula 50ª anterior.

60 – ISONOMIA DE TRATAMENTO

As condições, obrigações e benefícios previstos no presente instrumento são aplicáveis aos empregados e empregadas, independentemente de idade, etnia, gênero, orientação sexual, identidade de gênero ou deficiência.

Parágrafo único - Quando ambos os cônjuges/parceiros forem empregados na mesma empresa o pagamento dos benefícios previstos nas cláusulas 50ª, 51ª, 59ª não serão cumulativos, devendo ser indicado à empresa qual deles será o beneficiário.

CAPÍTULO III- DAS VIGÊNCIAS

61- VIGÊNCIAS

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 1º de abril de 2026 a 31 de março de 2027, inclusive em relação as contribuições do empregado e empresarial.

São Paulo, 24 de março de 2026.

**Sindicato dos Publicitários, dos
Agenciadores Propaganda e dos Trabalha-
dores em Empresas de Propaganda do
Estado de São Paulo**

**Sindicato das Agências de propaganda do
Estado de São Paulo**

Dalton Silvano do Amaral

Dalton Silvano do Amaral (Mar 24, 2026 14:12:02 ADT)

**Dalton Silvano do Amaral
Presidente**

Roberto Pereira Tourinho Dantas

Roberto Pereira Tourinho Dantas (Mar 25, 2026 09:44:47 ADT)

**Roberto Pereira Tourinho Dantas
Presidente**

Moacir Antônio Maiochi

Moacir Antônio Maiochi (Mar 24, 2026 14:39:57 ADT)

**Moacir Antônio Maiochi
Diretor Financeiro**

Eduardo Pereira de Godoy (Mar 25, 2026 09:45:21 EDT)

**Eduardo Pereira de Godoy
Vice-Presidente**

Ary Roberto Marcelo Junior

Ary Roberto Marcelo Junior (Mar 24, 2026 15:12:00 ADT)

**Ary Roberto Marcelo Junior
OAB/SP 324.694**

João Carlos Corsini Gambôa

Joao Gamboa (Mar 25, 2026 13:25:13 ADT)

**João Carlos Corsini Gambôa
OAB/SP 74.083**


CCT 2026-2027 - sinapro- VERSAO FINAL-24032026

Final Audit Report

2026-03-25

Created:	2026-03-24
By:	patricia regina alexandre (patricia.alexandre@sinaprosp.org.br)
Status:	Signed
Transaction ID:	CBJCHBCAABAA5_-vEdqtxy2-GaZBkr_kYIHmZwTht0DB


"CCT 2026-2027 - sinapro- VERSAO FINAL-24032026" History

 Document created by patricia regina alexandre (patricia.alexandre@sinaprosp.org.br)

2026-03-24 - 4:24:53 PM GMT

 Document emailed to spaptep@uol.com.br for signature

2026-03-24 - 4:30:47 PM GMT

 Email viewed by spaptep@uol.com.br


2026-03-24 - 5:08:20 PM GMT

 Signer spaptep@uol.com.br entered name at signing as Dalton Silvano do Amaral

2026-03-24 - 5:12:00 PM GMT

 Document e-signed by Dalton Silvano do Amaral (spaptep@uol.com.br)


Signature Date: 2026-03-24 - 5:12:02 PM GMT - Time Source: server

 Document emailed to adrisindicato@gmail.com for signature

2026-03-24 - 5:12:05 PM GMT

 Email viewed by adrisindicato@gmail.com

2026-03-24 - 5:37:20 PM GMT

 Signer adrisindicato@gmail.com entered name at signing as Moacir Antônio Maiochi


2026-03-24 - 5:39:55 PM GMT

 Document e-signed by Moacir Antônio Maiochi (adrisindicato@gmail.com)


Signature Date: 2026-03-24 - 5:39:57 PM GMT - Time Source: server

 Document emailed to juridicotep@uol.com.br for signature


2026-03-24 - 5:40:00 PM GMT

 Email viewed by juridicotep@uol.com.br


2026-03-24 - 5:55:47 PM GMT

 Signer juridicotep@uol.com.br entered name at signing as Ary Roberto Marcelo Junior

2026-03-24 - 6:11:58 PM GMT

 Document e-signed by Ary Roberto Marcelo Junior (juridicotep@uol.com.br)


Signature Date: 2026-03-24 - 6:12:00 PM GMT - Time Source: server

 Document emailed to presidencia@sinaprosp.org.br for signature


2026-03-24 - 6:12:37 PM GMT

 Email viewed by presidencia@sinaprosp.org.br


2026-03-24 - 6:50:34 PM GMT

 patricia regina alexandre (patricia.alexandre@sinaprosp.org.br) replaced signer presidencia@sinaprosp.org.br with Roberto Tourinho (roberto.tourinho@propeg.com.br)

2026-03-24 - 9:01:01 PM GMT

 Document emailed to Roberto Tourinho (roberto.tourinho@propeg.com.br) for signature


2026-03-24 - 9:01:02 PM GMT

 Email viewed by Roberto Tourinho (roberto.tourinho@propeg.com.br)

2026-03-24 - 9:02:43 PM GMT

 Signer Roberto Tourinho (roberto.tourinho@propeg.com.br) entered name at signing as Roberto Pereira Tourinho Dantas

2026-03-25 - 12:44:45 PM GMT

 Document e-signed by Roberto Pereira Tourinho Dantas (roberto.tourinho@propeg.com.br)

Signature Date: 2026-03-25 - 12:44:48 PM GMT - Time Source: server

 Document emailed to vicepresidencia@sinaprosp.org.br for signature

2026-03-25 - 12:44:50 PM GMT

 Email viewed by vicepresidencia@sinaprosp.org.br


2026-03-25 - 1:37:40 PM GMT

 Signer vicepresidencia@sinaprosp.org.br entered name at signing as Eduardo de Godoy Pereira


2026-03-25 - 1:45:19 PM GMT

 Document e-signed by Eduardo de Godoy Pereira (vicepresidencia@sinaprosp.org.br)

Signature Date: 2026-03-25 - 1:45:21 PM GMT - Time Source: server

 Document emailed to Joao Gamboa (gamboa@gamboa.adv.br) for signature


2026-03-25 - 1:45:23 PM GMT

 Email viewed by Joao Gamboa (gamboa@gamboa.adv.br)

2026-03-25 - 3:07:12 PM GMT

 Document e-signed by Joao Gamboa (gamboa@gamboa.adv.br)

Signature Date: 2026-03-25 - 4:25:13 PM GMT - Time Source: server

 Agreement completed.

2026-03-25 - 4:25:13 PM GMT