

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011/2012

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR069022/2011

SINDICATO DOS JORNALISTAS PROFISSIONAIS NO EST DE SAO PAULO, CNPJ n. 62.584.230/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE AUGUSTO DE OLIVEIRA CAMARGO;

E

SINDICATO DAS EMP PROP DE JOR E REV NO EST DE SAO PAULO, CNPJ n. 45.876.596/0001-26, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCELO BATUIRA CUNHA LOSSO PEDROSO DE MELLO;

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 junho de 2011 a 31 de maio de 2012 e a data-base da categoria em 1º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos jornalistas profissionais que prestam serviços para as empresas proprietárias de jornais e revistas no estado de São Paulo, exceto a Capital**, com abrangência territorial em **Adamantina/SP, Adolfo/SP, Aguai/SP, Águas da Prata/SP, Águas de Lindóia/SP, Águas de Santa Bárbara/SP, Águas de São Pedro/SP, Agudos/SP, Alambari/SP, Alfredo Marcondes/SP, Altair/SP, Altinópolis/SP, Alto Alegre/SP, Alumínio/SP, Álvares Florence/SP, Álvares Machado/SP, Álvaro de Carvalho/SP, Alvinlândia/SP, Americana/SP, Américo Brasiliense/SP, Américo de Campos/SP, Amparo/SP, Analândia/SP, Andradina/SP, Angatuba/SP, Anhembi/SP, Anhumas/SP, Aparecida d'Oeste/SP, Aparecida/SP, Apiaí/SP, Araçariguama/SP, Araçatuba/SP, Araçoiaba da Serra/SP, Aramina/SP, Arandu/SP, Arapeí/SP, Araraquara/SP, Araras/SP, Arco-Íris/SP, Arealva/SP, Areias/SP, Areiópolis/SP, Ariranha/SP, Artur Nogueira/SP, Arujá/SP, Aspásia/SP, Assis/SP, Atibaia/SP, Auriflama/SP, Avai/SP, Avanhandava/SP, Avaré/SP, Bady Bassitt/SP, Balbinos/SP, Bálamo/SP, Bananal/SP, Barão de Antonina/SP, Barbosa/SP, Bariri/SP, Barra Bonita/SP, Barra do Chapéu/SP, Barra do Turvo/SP, Barretos/SP, Barrinha/SP, Barueri/SP, Bastos/SP, Batatais/SP, Bauru/SP, Bebedouro/SP, Bento de Abreu/SP, Bernardino de Campos/SP, Bertioga/SP, Bilac/SP, Birigui/SP, Biritiba-Mirim/SP, Boa Esperança do Sul/SP, Bocaina/SP, Bofete/SP, Boituva/SP, Bom Jesus dos Perdões/SP, Bom Sucesso de Itararé/SP, Borá/SP, Boracéia/SP, Borborema/SP, Borebi/SP, Botucatu/SP, Bragança Paulista/SP, Braúna/SP, Brejo Alegre/SP, Brodowski/SP, Brotas/SP, Buri/SP, Buritama/SP, Buritizal/SP, Cabrália Paulista/SP, Cabreúva/SP, Caçapava/SP, Cachoeira Paulista/SP, Caconde/SP, Cafelândia/SP, Caiabu/SP, Caieiras/SP, Caiuá/SP, Cajamar/SP, Cajati/SP, Cajobi/SP, Cajuru/SP, Campina do Monte Alegre/SP, Campinas/SP, Campo Limpo Paulista/SP, Campos do Jordão/SP, Campos Novos Paulista/SP, Cananéia/SP, Canas/SP, Cândido Mota/SP, Cândido Rodrigues/SP, Canitar/SP, Capão Bonito/SP, Capela do Alto/SP, Capivari/SP,**

Caraguatatuba/SP, Carapicuíba/SP, Cardoso/SP, Casa Branca/SP, Cássia dos Coqueiros/SP, Castilho/SP, Catanduva/SP, Catiguá/SP, Cedral/SP, Cerqueira César/SP, Cerquillo/SP, Cesário Lange/SP, Charqueada/SP, Chavantes/SP, Clementina/SP, Colina/SP, Colômbia/SP, Conchal/SP, Conchas/SP, Cordeirópolis/SP, Coroados/SP, Coronel Macedo/SP, Corumbataí/SP, Cosmópolis/SP, Cosmorama/SP, Cotia/SP, Cravinhos/SP, Cristais Paulista/SP, Cruzália/SP, Cruzeiro/SP, Cubatão/SP, Cunha/SP, Descalvado/SP, Diadema/SP, Dirce Reis/SP, Divinolândia/SP, Dobrada/SP, Dois Córregos/SP, Dolcinópolis/SP, Dourado/SP, Dracena/SP, Duartina/SP, Dumont/SP, Echaporã/SP, Eldorado/SP, Elias Fausto/SP, Elisiário/SP, Embaúba/SP, Embu-Guaçu/SP, Embu/SP, Emilianópolis/SP, Engenheiro Coelho/SP, Espírito Santo do Pinhal/SP, Espírito Santo do Turvo/SP, Estiva Gerbi/SP, Estrela d'Oeste/SP, Estrela do Norte/SP, Euclides da Cunha Paulista/SP, Fartura/SP, Fernando Prestes/SP, Fernandópolis/SP, Fernão/SP, Ferraz de Vasconcelos/SP, Flora Rica/SP, Floreal/SP, Flórida Paulista/SP, Florínia/SP, Franca/SP, Francisco Morato/SP, Franco da Rocha/SP, Gabriel Monteiro/SP, Gália/SP, Garça/SP, Gastão Vidigal/SP, Gavião Peixoto/SP, General Salgado/SP, Getulina/SP, Glicério/SP, Guaiçara/SP, Guaimbê/SP, Guaíra/SP, Guapiaçu/SP, Guapiara/SP, Guará/SP, Guaraçai/SP, Guaraci/SP, Guarani d'Oeste/SP, Guarantã/SP, Guararapes/SP, Guararema/SP, Guaratinguetá/SP, Guareí/SP, Guariba/SP, Guarujá/SP, Guarulhos/SP, Guataparã/SP, Guzolândia/SP, Herculândia/SP, Holambra/SP, Hortolândia/SP, Iacanga/SP, Iacri/SP, Iaras/SP, Ibaté/SP, Ibirá/SP, Ibirarema/SP, Ibitinga/SP, Ibiúna/SP, Icém/SP, Iepê/SP, Igaráçu do Tietê/SP, Igarapava/SP, Igaratá/SP, Iguape/SP, Ilha Comprida/SP, Ilha Solteira/SP, Ilhabela/SP, Indaiatuba/SP, Indiana/SP, Indiaporã/SP, Inúbia Paulista/SP, Ipaussu/SP, Iperó/SP, Ipeúna/SP, Ipiúna/SP, Iporanga/SP, Ipuã/SP, Iracemópolis/SP, Irapuã/SP, Irapuru/SP, Itaberá/SP, Itaí/SP, Itajobi/SP, Itaju/SP, Itanhaém/SP, Itaóca/SP, Itapeçerica da Serra/SP, Itapetininga/SP, Itapeva/SP, Itapevi/SP, Itapira/SP, Itapirapuã Paulista/SP, Itápolis/SP, Itaporanga/SP, Itapuí/SP, Itapura/SP, Itaquaquecetuba/SP, Itararé/SP, Itariri/SP, Itatiba/SP, Itatinga/SP, Itirapina/SP, Itirapuã/SP, Itobi/SP, Itu/SP, Itupeva/SP, Ituverava/SP, Jaborandi/SP, Jaboticabal/SP, Jacareí/SP, Jaci/SP, Jacupiranga/SP, Jaguariúna/SP, Jales/SP, Jambeiro/SP, Jandira/SP, Jardinópolis/SP, Jarinu/SP, Jaú/SP, Jariquara/SP, Joanópolis/SP, João Ramalho/SP, José Bonifácio/SP, Júlio Mesquita/SP, Jumirim/SP, Jundiá/SP, Junqueirópolis/SP, Juquiá/SP, Juquitiba/SP, Lagoinha/SP, Laranjal Paulista/SP, Lavínia/SP, Lavrinhas/SP, Leme/SP, Lençóis Paulista/SP, Limeira/SP, Lindóia/SP, Lins/SP, Lorena/SP, Lourdes/SP, Louveira/SP, Lucélia/SP, Lucianópolis/SP, Luís Antônio/SP, Luizânia/SP, Lupércio/SP, Lutécia/SP, Macatuba/SP, Macauba/SP, Macedônia/SP, Magda/SP, Mairinque/SP, Mairiporã/SP, Manduri/SP, Marabá Paulista/SP, Maracá/SP, Marapoama/SP, Mariópolis/SP, Marília/SP, Marinópolis/SP, Martinópolis/SP, Matão/SP, Mauá/SP, Mendonça/SP, Meridiano/SP, Mesópolis/SP, Miguelópolis/SP, Mineiros do Tietê/SP, Mira Estrela/SP, Miracatu/SP, Mirandópolis/SP, Mirante do Paranapanema/SP, Mirassol/SP, Mirassolândia/SP, Mococa/SP, Mogi das Cruzes/SP, Mogi Guaçu/SP, Moji Mirim/SP, Mombuca/SP, Monções/SP, Mongaguá/SP, Monte Alegre do Sul/SP, Monte Alto/SP, Monte Aprazível/SP, Monte Azul Paulista/SP, Monte Castelo/SP, Monte Mor/SP, Monteiro Lobato/SP, Morro Agudo/SP, Morungaba/SP, Motuca/SP, Murutinga do Sul/SP, Nantes/SP, Narandiba/SP, Natividade da Serra/SP, Nazaré Paulista/SP, Neves Paulista/SP, Nhandeara/SP, Nipoã/SP, Nova Aliança/SP, Nova Campina/SP, Nova Canaã Paulista/SP, Nova Castilho/SP, Nova Europa/SP, Nova Granada/SP, Nova Guataporanga/SP, Nova Independência/SP, Nova Luzitânia/SP, Nova Odessa/SP, Novais/SP, Novo Horizonte/SP, Nuporanga/SP, Ocaçu/SP, Óleo/SP, Olímpia/SP, Onda Verde/SP, Oriente/SP, Orindiúva/SP, Orlândia/SP, Osasco/SP, Oscar Bressane/SP, Osvaldo Cruz/SP, Ourinhos/SP, Ouro Verde/SP, Ouroeste/SP, Pacaembu/SP, Palestina/SP, Palmares Paulista/SP, Palmeira d'Oeste/SP, Palmital/SP, Panorama/SP, Paraguaçu Paulista/SP, Paraibuna/SP, Paraíso/SP, Paranapanema/SP, Parapuã/SP, Parapuã/SP, Pardinho/SP, Pariqueira-Açu/SP,

Parisi/SP, Patrocínio Paulista/SP, Paulicéia/SP, Paulínia/SP, Paulistânia/SP, Paulo de Faria/SP, Pederneiras/SP, Pedra Bela/SP, Pedranópolis/SP, Pedregulho/SP, Pedreira/SP, Pedrinhas Paulista/SP, Pedro de Toledo/SP, Penápolis/SP, Pereira Barreto/SP, Pereiras/SP, Peruíbe/SP, Piacatu/SP, Piedade/SP, Pilar do Sul/SP, Pindamonhangaba/SP, Pindorama/SP, Pinhalzinho/SP, Piquerobi/SP, Piquete/SP, Piracaia/SP, Piracicaba/SP, Piraju/SP, Pirajuí/SP, Pirangi/SP, Pirapora do Bom Jesus/SP, Pirapozinho/SP, Pirassununga/SP, Piratininga/SP, Pitangueiras/SP, Planalto/SP, Platina/SP, Poá/SP, Poloni/SP, Pompéia/SP, Pongai/SP, Pontal/SP, Pontalinda/SP, Pontes Gestal/SP, Populina/SP, Porangaba/SP, Porto Feliz/SP, Porto Ferreira/SP, Potim/SP, Potirendaba/SP, Pracinha/SP, Pradópolis/SP, Praia Grande/SP, Pratânia/SP, Presidente Alves/SP, Presidente Bernardes/SP, Presidente Epitácio/SP, Presidente Prudente/SP, Presidente Venceslau/SP, Promissão/SP, Quadra/SP, Quatá/SP, Queiroz/SP, Queluz/SP, Quintana/SP, Rafard/SP, Rancharia/SP, Redenção da Serra/SP, Regente Feijó/SP, Reginópolis/SP, Registro/SP, Restinga/SP, Ribeira/SP, Ribeirão Bonito/SP, Ribeirão Branco/SP, Ribeirão Corrente/SP, Ribeirão do Sul/SP, Ribeirão dos Índios/SP, Ribeirão Grande/SP, Ribeirão Pires/SP, Ribeirão Preto/SP, Rifaina/SP, Rincão/SP, Rinópolis/SP, Rio Claro/SP, Rio das Pedras/SP, Rio Grande da Serra/SP, Riolândia/SP, Riversul/SP, Rosana/SP, Roseira/SP, Rubiácea/SP, Rubinéia/SP, Sabino/SP, Sagres/SP, Sales Oliveira/SP, Sales/SP, Salesópolis/SP, Salmourão/SP, Saltinho/SP, Salto de Pirapora/SP, Salto Grande/SP, Salto/SP, Sandovalina/SP, Santa Adélia/SP, Santa Albertina/SP, Santa Bárbara d'Oeste/SP, Santa Branca/SP, Santa Clara d'Oeste/SP, Santa Cruz da Conceição/SP, Santa Cruz da Esperança/SP, Santa Cruz das Palmeiras/SP, Santa Cruz do Rio Pardo/SP, Santa Ernestina/SP, Santa Fé do Sul/SP, Santa Gertrudes/SP, Santa Isabel/SP, Santa Lúcia/SP, Santa Maria da Serra/SP, Santa Mercedes/SP, Santa Rita d'Oeste/SP, Santa Rita do Passa Quatro/SP, Santa Rosa de Viterbo/SP, Santa Salete/SP, Santana da Ponte Pensa/SP, Santana de Parnaíba/SP, Santo Anastácio/SP, Santo André/SP, Santo Antônio da Alegria/SP, Santo Antônio de Posse/SP, Santo Antônio do Aracanguá/SP, Santo Antônio do Jardim/SP, Santo Antônio do Pinhal/SP, Santo Expedito/SP, Santópolis do Aguapeí/SP, Santos/SP, São Bento do Sapucaí/SP, São Bernardo do Campo/SP, São Caetano do Sul/SP, São Carlos/SP, São Francisco/SP, São João da Boa Vista/SP, São João das Duas Pontes/SP, São João de Iracema/SP, São João do Pau d'Alho/SP, São Joaquim da Barra/SP, São José da Bela Vista/SP, São José do Barreiro/SP, São José do Rio Pardo/SP, São José do Rio Preto/SP, São José dos Campos/SP, São Lourenço da Serra/SP, São Luís do Paraitinga/SP, São Manuel/SP, São Miguel Arcanjo/SP, São Pedro do Turvo/SP, São Pedro/SP, São Roque/SP, São Sebastião da Gramma/SP, São Sebastião/SP, São Simão/SP, São Vicente/SP, Sarapuí/SP, Sarutaiá/SP, Sebastianópolis do Sul/SP, Serra Azul/SP, Serra Negra/SP, Serrana/SP, Sertãozinho/SP, Sete Barras/SP, Severínia/SP, Silveiras/SP, Socorro/SP, Sorocaba/SP, Sud Mennucci/SP, Sumaré/SP, Suzanápolis/SP, Suzano/SP, Tabapuã/SP, Tabatinga/SP, Taboão da Serra/SP, Taciba/SP, Taguai/SP, Taiaçu/SP, Taiúva/SP, Tambaú/SP, Tanabi/SP, Tapiraí/SP, Tapiratiba/SP, Taquaral/SP, Taquaritinga/SP, Taquarituba/SP, Taquarivai/SP, Tarabai/SP, Tarumã/SP, Tatuí/SP, Taubaté/SP, Tejupá/SP, Teodoro Sampaio/SP, Terra Roxa/SP, Tietê/SP, Timburi/SP, Torre de Pedra/SP, Torrinha/SP, Trabiju/SP, Tremembé/SP, Três Fronteiras/SP, Tuiuti/SP, Tupã/SP, Tupi Paulista/SP, Turiúba/SP, Turmalina/SP, Ubarana/SP, Ubatuba/SP, Ubirajara/SP, Uchoa/SP, União Paulista/SP, Urânia/SP, Uru/SP, Urupês/SP, Valentim Gentil/SP, Valinhos/SP, Valparaíso/SP, Vargem Grande do Sul/SP, Vargem Grande Paulista/SP, Vargem/SP, Várzea Paulista/SP, Vera Cruz/SP, Vinhedo/SP, Viradouro/SP, Vista Alegre do Alto/SP, Vitória Brasil/SP, Votorantim/SP, Votuporanga/SP e Zacarias/SP.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

A partir de 1º de junho de 2011, o salário normativo passa a ser de R\$ 1.710,00 (um mil e setecentos e dez reais) para 5 (cinco) horas diárias de trabalho, e para os que forem contratados para prestarem serviços em jornada de 7 (sete) horas, o salário mencionado de 5 (cinco) horas será acrescido de R\$ 1.026,00 (um mil e vinte e seis reais), a título de remuneração para as duas horas extras correspondentes, totalizando R\$ 2.736,00 (dois mil e setecentos e trinta e seis reais) mensais.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos Jornalistas abrangidos por esta Convenção, vigentes em 01 de junho de 2010, serão reajustados a partir de **01 de junho de 2011** de acordo com as condições abaixo:

- 1 - Para os **salários até R\$ 5.500,00** (cinco mil e quinhentos reais), **reajuste de 6,80%** (seis vírgula oitenta por cento).
- 2 - Para **salários acima de R\$ 5.500,00** (cinco mil e quinhentos reais) :
 - a – **Para a parcela do salário até R\$ 5.500,00** (cinco mil e quinhentos reais), **reajuste de 6,80%** (seis vírgula oitenta por cento);
 - b - **Para a parcela do salário que exceder a R\$ 5.500,00** (cinco mil e quinhentos reais), **reajuste de 6,50%** (seis vírgula cinquenta por cento).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Tal reajuste será incorporado no salário referente ao mês de outubro de 2011 incluído o adiantamento do referido salário.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As empresas ficam obrigadas a efetuar o pagamento das diferenças salariais do período de **junho, julho, agosto e setembro de 2011, incluídas as diferenças de horas extras, férias e abono de férias, em duas parcelas iguais sendo a primeira na folha de pagamento referente ao mês de outubro de 2011 e a segunda na folha de pagamento referente ao mês de novembro de 2011**, recolhendo os encargos previdenciários (INSS e FGTS) sobre as diferenças salariais no mês em que efetuar o pagamento.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - ÉPOCA DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS

As empresas efetuarão o pagamento mensal aos seus empregados até o dia 5 (cinco) do mês subsequente ao vencido, ou no dia útil imediatamente anterior se este cair em sábado, domingo ou feriado.

Parágrafo 1º - Ficam asseguradas as condições mais favoráveis já existentes, ressalvado o disposto nos artigos 501 a 504 da CLT.

Parágrafo 2º - As empresas concederão adiantamento salarial correspondente a 40% (quarenta por cento) dos salários já corrigidos. Tal adiantamento será compensado por ocasião do pagamento dos salários do mesmo mês e deverá ser concedido no máximo até o 20º (vigésimo) dia do mês de trabalho.

CLÁUSULA SEXTA - ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO

No caso de atraso no pagamento de salários, ficam obrigados os empregadores ao pagamento desses salários acrescidos da multa de 1/90 (um noventa avos) do salário devido por dia de atraso.

Parágrafo Único: O disposto no "caput", porém, não se aplicará se o atraso decorrer de paralisação dos serviços bancários, acontecimentos fortuitos ou motivo de força maior.

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUTO

Ao empregado que for admitido em substituição a outro dispensado sob qualquer condição, fica assegurado o menor salário da função pago pela empresa, sem considerar vantagens de natureza pessoal.

Parágrafo Único: Nos casos de substituição temporária por motivo de licença, férias, afastamento, remoção ou transferência, fica garantido ao substituto o mesmo salário do substituído durante o período de substituição.

Descontos Salariais

CLÁUSULA OITAVA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Fica permitido às empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho o desconto em folha de pagamento de seguro de vida em grupo, alimentação, medicamentos, convênios com assistência médica ou odontológica, cooperativa de crédito e previdência privada, quando expressamente autorizados pelo empregado.

Parágrafo 1º - As empresas descontarão em folha de pagamento as mensalidades dos associados do Sindicato dos Jornalistas, desde que autorizados pelos mesmos.

Parágrafo 2º - As importâncias decorrentes do parágrafo anterior deverão ser recolhidas diretamente ao Sindicato dos Jornalistas ou na agência bancária que o mesmo indicar, no prazo máximo de 10 (dez) dias do desconto, sob pena de multa de 2% (dois por cento) sobre o respectivo valor, acrescida ainda de juros de mora.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA NONA - DAS COMPENSAÇÕES

Serão compensadas as antecipações salariais e os aumentos espontâneos concedidos a

partir de junho de 2009, salvo os decorrentes de promoção, transferência de cargo/função ou estabelecimento, comissionamento, equiparação salarial e mérito.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA DÉCIMA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

As empresas poderão antecipar 50% (cinquenta por cento) do valor da gratificação de natal (13º salário) até o dia 10 de julho de cada ano ou até a data do início das férias de seus empregados, se definidas antes daquele dia. O saldo restante da aludida gratificação deverá ser pago a todos os jornalistas profissionais até o dia 20 de dezembro de cada ano.

Outras Gratificações

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - GRATIFICAÇÃO DE APOSENTADORIA

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

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS/PONTES

As horas extras serão remuneradas à razão de:

- a) 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal, para as primeiras duas horas de segunda-feira a sábado;
- b) 60% (sessenta por cento) para as demais e eventuais prestadas de segunda-feira a sábado.

§ 1º: Na remuneração das férias e do 13º salário serão computados os valores dessas horas e do adicional por trabalho noturno. Os comprovantes de pagamento da remuneração do empregado deverão conter a discriminação de todas as verbas e valores que a integram.

§ 2º: Poderá ser compensado o trabalho em dias úteis intercalados com fins de semana e feriado, de forma que os empregados tenham um descanso prolongado. A compensação poderá ser acertada diretamente entre a empresa e os empregados, e as horas compensadas não poderão ser consideradas horas extras, obedecidas as normas legais e/ou acordos coletivos de compensação de horas.

§ 3º: As empresas poderão, desde que haja concordância por parte do empregado, compensar esses dias no período de férias obedecidas as normas legais e/ou acordos coletivos de compensação de horas.

§ 4º: Para efeito do cálculo do 13º salário e férias da empregada gestante, o valor médio das horas extras será encontrado pela soma destas horas, contratuais e não contratuais regulares, divididas pelo número de meses efetivamente trabalhados.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

Em cumprimento as disposições contidas na Lei 10.101/2000, convencionam as partes em criar o programa de participação nos Lucros ou Resultados, garantindo-se a todos os trabalhadores em atividade em Junho de 2011, o pagamento do valor de R\$750,00 (setecentos e cinquenta reais) a título de PLR.

Parágrafo 1º - Do pagamento

A verba acima estipulada será paga em duas parcelas de R\$375,00 (trezentos e setenta e cinco reais) cada uma, junto com a folha de pagamento dos meses de Abril de 2012 e Outubro de 2012. Para as empresas que já possuem programa de PLR relativo ao ano de 2011 fica facultado o pagamento da verba prevista na presente cláusula 06 (seis) meses após o pagamento de seu PLR interno.

Parágrafo 2º - Da proporcionalidade

O pagamento de que trata o item anterior será devido aos empregados em atividade na empresa em **Maio de 2012, na proporção de 1/12 por mês trabalhado no período de 01/06/2011 a 31/05/2012**, considerando-se como mês completo a fração igual ou superior a 15 dias, ressalvando-se os casos de dispensas ocorridas em Maio de 2012;

Para os trabalhadores com contrato de trabalho em vigor no período compreendido entre 01/06/2011 a 31/05/2012, a verba será devida de forma integral e o pagamento se dará conforme o parágrafo 1º.

A - Para os trabalhadores admitidos após 01/06/2011 e com contrato de trabalho em vigor em Maio de 2012, a verba será devida de forma proporcional, à razão de 1/12 por mês ou fração igual ou superior a 15 dias trabalhados e o pagamento se dará em uma única parcela no mês de Julho de 2012.

B - Para os trabalhadores demitidos, com contrato de trabalho interrompido ou suspenso, incluindo os afastados por doença, no período compreendido entre 01/06/2011 a 31/05/2012, a verba será devida de forma proporcional, à razão de 1/12 por mês ou fração igual ou superior a 15 dias trabalhados e o pagamento se dará no período conforme o parágrafo 1º.

Nas hipóteses previstas nos itens "A" e "B" acima para o cumprimento da meta estabelecida será observada igualmente a proporcionalidade dos meses trabalhados.

Parágrafo 3º - Da Meta

Os valores referentes à participação nos resultados acima especificados serão calculados com base na assiduidade do empregado. Para fazer jus ao pagamento previsto no parágrafo 1º o empregado não poderá se ausentar do serviço sem justificativa, mais de 15 (quinze) dias no período de 12 meses, compreendido entre 01/06/2011 a 31/5/2012. Os dias de ausência compensados não serão considerados

ausência injustificada.

Parágrafo 4º - Para as empresas que possuem programa de participação nos lucros e resultados implementados, faculta-se a compensação dos valores estabelecidos na presente cláusula desde que o valor do programa da empresa seja superior ao constante do *caput* desta cláusula, ratificando-se o mesmo Para possibilitar o fiel cumprimento do presente parágrafo, as empresas enviarão cópia dos instrumentos para a sede do Sindicato dos Jornalistas.

Parágrafo 5º - Nos termos em que dispõe a legislação em vigor o pagamento previsto na presente cláusula não constituirá base de incidência de nenhum encargo trabalhista ou previdenciário por ser desvinculada da remuneração, não se lha aplicando o princípio da habitualidade. A tributação, nos termos da legislação em vigor, se dará exclusivamente sobre a verba, separada dos demais rendimentos do mês.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

A cada jornalista, será fornecido, mensalmente, vale-alimentação ou vale-refeição ou cesta-básica.

As empresas que já fornecem o benefício do vale-refeição ou vale-alimentação nos termos e condições da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, com vigência compreendida no período de 1º de junho de 2010 a 31 de maio de 2011, deverão continuar a fornecer tal benefício apenas reajustando o valor do mesmo em 6,50 % (seis vírgula cinquenta pontos percentuais).

Parágrafo 1º - As empresas que, ainda, fornecem cesta-básica aos seus jornalistas nas condições, formas e prazos estabelecidos na cláusula 7ª da Convenção Coletiva de Trabalho que vigorou no período compreendido entre 1º de junho de 2.007 a 31 de maio de 2.008, poderão optar por substituir tal benefício pelo benefício do vale-refeição ou vale-alimentação nos termos e condições a seguir descritas:

I - O vale-refeição será concedido na forma de ticket em papel ou através de cartão magnético, a critério da empresa e, será correspondente a 22 (vinte e dois) dias.

II - O vale-alimentação será concedido na forma de cartão magnético.

Parágrafo 2º - O valor mínimo de cada uma das alternativas acima será definido de acordo com as seguintes situações:

Primeira Situação: Para as empresas que não concedem ou ainda concedem a cesta-básica sem qualquer desconto o valor mensal do vale-alimentação será de R\$156,20 (cento e cinquenta e seis reais e vinte centavos) e, o valor diário do vale-refeição será de R\$7,10 (sete reais e dez centavos);

Segunda Situação: Para as empresas que ainda concedem a cesta-básica com desconto de até 10% o valor mensal do vale-alimentação será de R\$151,80 (cento e cinquenta e um reais e oitenta centavos) e, o valor diário do vale-refeição será de R\$6,90 (seis reais e noventa centavos);

Terceira Situação: Para as empresas que ainda concedem a cesta-básica com desconto de 11% a 20% o valor mensal do vale-alimentação será de R\$147,40 (cento e quarenta e sete reais e quarenta centavos) e, o valor diário do vale-refeição será de R\$6,70 (seis reais

e setenta centavos);

I - A empresa deverá fixar um dia, se possível no primeiro dia útil, para disponibilizar o benefício mensalmente.

II - Em todas as situações citadas, a empresa poderá descontar até 20% do valor mensal a título da parcela que cabe ao jornalista. Este desconto se houver, será feito no salário do mês subsequente à utilização do benefício por parte do jornalista. A empresa poderá utilizar os incentivos fiscais previstos no PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador) do Ministério do Trabalho.

III - No caso da empresa exigir o trabalho em feriados, domingos ou dias programados para a folga do jornalista, a mesma ficará obrigada a lhe fornecer o valor diário do vale-refeição em número igual ao número de dias efetivamente trabalhados nestas condições, conforme as situações citadas anteriormente, independentemente da empresa optar pelo fornecimento do vale-alimentação ou do vale-refeição.

Parágrafo 3° - As empresas que fornecem refeição no local de trabalho ou forneça benefício similar de valor superior ao constante nas situações acima estão desobrigadas do cumprimento da obrigação mencionada no CAPUT desta cláusula.

Parágrafo 4° - O benefício de que trata esta cláusula não terá natureza salarial, nem se incorporará à remuneração do empregado para quaisquer efeitos.

Parágrafo 5° - As empresas que ainda fornecem o benefício da cesta-básica e que optarem pela continuidade do fornecimento de tal benefício aos seus jornalistas tem o prazo até a data de 31 (trinta e um) de janeiro de 2.012 para comunicar sua decisão ao Sindicato patronal, o qual deverá comunicar o Sindicato profissional até 15 de fevereiro de 2.012. Na ausência de opção expressa a empresa ou de comunicado do Sindicato patronal ao Sindicato profissional fica, tal empresa, automaticamente enquadrada no parágrafo segundo desta cláusula.

Parágrafo 6° - As empresas que optarem pela concessão da cesta-básica, nos termos do parágrafo anterior, deverão fornecer cesta-básica composta por produtos que atendam a maioria dos usuários e em valores compatíveis com as situações descritas no parágrafo segundo desta cláusula.

Parágrafo 7° - Embora não seja obrigatório, recomenda-se às empresas a substituição da cesta-básica pelo vale-alimentação ou vale-refeição nos termos desta cláusula, conforme solicitação do Sindicato dos Jornalistas Profissionais no Estado de São Paulo.

Parágrafo 8° - As empresas que possuem refeitórios/restaurante e fornecem refeições a seus jornalistas empregados independente da jornada diária.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE TRANSPORTE

Em cumprimento às disposições da Lei nº. 7418 de 16.12.85, com a redação dada pela Lei nº. 7619 de 30.09.87, regulamentada pelo Decreto nº. 95.247 de 16.11.87, as empresas concederão aos seus empregados o Vale Transporte, na quantidade necessária para que o profissional possa se deslocar da sua residência ao trabalho e vice-versa.

Auxílio Educação

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXILIO EDUCAÇÃO

Fica permitida a empresa acordante desde que haja interesse do trabalhador, a concessão de bolsas de estudo, inclusive aos seus dependentes, para cursos de primeiro e segundo graus, superior, profissionalizante ou curso técnico, sendo que este benefício não integrará para qualquer efeito a remuneração, nem constituirá em base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não sendo aplicado o princípio da habitualidade.

Parágrafo único - A concessão das referidas bolsas de estudo, poderá ser a título gratuito ou parte subsidiada pela empresa, sempre com a anuência do trabalhador quanto à forma em que será concedida.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONVÊNIO MÉDICO

Ficam as empresas obrigadas a manter convênio de assistência médica para o conjunto de seus jornalistas.

Parágrafo 1º - As empresas se obrigam a custear, no mínimo, 35% (trinta e cinco por cento) do valor conveniado.

Parágrafo 2º - O jornalista que ao ingressar na empresa já possuir convênio de assistência médica e não aderir ao convênio da empresa terá direito ao valor custeado pela empresa junto a convênio por ela mantido, mediante a apresentação de comprovante de pagamento a ser apresentado pelo empregado.

Parágrafo 3º - As empresas que não mantiverem convênio médico pagarão aos seus jornalistas um auxílio saúde de R\$85,20 (oitenta e cinco reais e vinte centavos) mensais.

Auxílio Doença/Invalidez

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA

As empresas adiantarão valor equivalente ao salário integral para o empregado em gozo de auxílio doença pela Previdência Social no período contado entre o 16º (décimo sexto) até o 90º (nonagésimo) dia do afastamento. Tão logo receba o auxílio previdenciário, o empregado ressarcirá à empresa o valor correspondente ao benefício adiantado.

Parágrafo 1º - Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário ou acidentário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará o seu salário nominal entre o 16º e o 90º dia do afastamento.

Parágrafo 2º - O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais empregados.

Parágrafo 3º - Os 90 dias de afastamento serão computados, para efeito de 13º salário e férias, como sendo de trabalho efetivo.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO FUNERAL E INDENIZAÇÃO POR MORTE DE ACIDENTE DE TRABALHO

As empresas ficam obrigadas a instituir Seguro de Vida a favor de seus empregados, no valor mínimo de R\$ 22.290,24 (vinte e dois mil e duzentos e noventa reais e vinte e quatro centavos).

Parágrafo 1º: As empresas deverão proporcionar aos empregados a oportunidade de optar ou não pela sua inclusão no referido seguro, ficando a participação dos mesmos limitada ao máximo de 40% do custo.

Parágrafo 2º: As empresas que não mantenham plano de seguro de vida em grupo, gratuito ou subsidiado, pagarão a título de indenização por invalidez, decorrentes de Acidente de Trabalho ou Doença Profissional, o valor correspondente a 2 (dois) salários nominais.

Parágrafo 3º: O pagamento será efetuado contra apresentação do atestado de invalidez do empregado ou redução de sua capacidade laboral, atestada pelo INSS.

Parágrafo 4º: No caso de falecimento do empregado, a empresa pagará, a título de auxílio funeral, juntamente com o saldo de salário e demais verbas trabalhistas, remanescentes, a quantia de R\$ 3.170,71 (três mil e cento e setenta reais e setenta e um centavos), cujo valor será resgatado pela empresa quando do pagamento da apólice de seguro, ressalvadas as condições mais favoráveis já praticadas pelas empresas.

Parágrafo 5º: A empresa será incluída como beneficiária da apólice na parcela correspondente ao pagamento do auxílio funeral.

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA - BERÇÁRIOS E CRECHES

As empresas se obrigam a instalar berçários e creches ou manter convênios substitutivos com entidades especializadas localizadas próximo ao local de trabalho ou residência do jornalista.

Parágrafo 1º - As empresas que não derem cumprimento ao estabelecido no "caput" se obrigam ao pagamento mensal às suas empregadas mulheres e a seus empregados homens solteiros, separados, divorciados ou viúvos, que detenham a guarda judicial dos filhos e que não estejam casados ou vivendo em concubinato, de um auxílio-creche de R\$ 254,27 (duzentos e cinquenta e quatro reais e vinte e sete centavos) por filho natural ou adotivo, com até 72 (setenta e dois) meses de idade, auxílio este limitado às despesas reais efetivamente comprovadas, ressalvadas as melhores condições já praticadas.

Parágrafo 2º - O valor acima especificado será atualizado nas mesmas condições e épocas dos reajustamentos e vantagens aplicados à categoria, não possuindo natureza salarial, nem se incorporando à remuneração do empregado para quaisquer efeitos.

Parágrafo 3º - Na hipótese de adoção legal, o reembolso será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal à empresa, nos moldes do § 1º.

Parágrafo 4º - Terá direito ao disposto no § 1º desta cláusula o(a) funcionário(a) que tenha empregada ou babá registrada em CTPS, e desde que apresente o recibo de pagamento mensal, devidamente assinado pela empregada ou babá.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DIÁRIA DE VIAGEM

Os jornalistas em viagem de serviço, quando tiverem de pernoitar fora de sua sede, terão direito a receber meio salário-dia, a cada dia de permanência, além do salário normal, a título de compensação pelas horas extras porventura trabalhadas nessa condição.

Parágrafo 1º - O numerário necessário para cobrir as despesas de viagem em valores compatíveis com as necessidades de permanência fora da sede e segundo critérios estabelecidos pela empresa, será adiantado ao empregado jornalista quando de sua saída, para posterior acerto de contas.

Parágrafo 2º - Em caso de acidentes, a Empresa arcará com os custos assistenciais decorrentes não assegurados pelo seguro correspondente, ou plano de saúde.

Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO POR MOTIVO DE APOSENTADORIA POR INVALIDEZ

No caso de invalidez permanente por motivo de doença atestado pelo INSS, e se ocorrer rescisão contratual, a empresa pagará ao empregado um valor correspondente a 2 (dois) salários nominais.

§ 1º - O pagamento de que trata esta cláusula será pago juntamente com as verbas rescisórias que constarem no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.

§ 2º - Ficam excluídas das obrigações desta cláusula as empresas que mantenham seguro de vida aos seus empregados, desde que a indenização securitária seja igual ou superior aos valores acima previstos.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CARTA DE AVISO DE DISPENSA, SUSPENSÃO OU ADVERTÊNCIA

Obrigam-se as empresas a fornecer comprovante, por escrito, contendo os motivos da despedida, aos empregados demitidos sob acusação de prática de falta grave sob pena de presunção de despedida imotivada, bem como ao fornecimento, por escrito, dos motivos originadores da suspensão ou advertência, obrigando-se o empregado por sua vez a tomar ciência com a sua assinatura e, na falta, por intermédio de duas testemunhas.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO

Nos casos de rescisões de Contrato de Trabalho sem justa causa por parte do empregador, o aviso prévio obedecerá aos seguintes critérios:

- a) Será comunicado pela empresa, por escrito e contra-recibo, se o mesmo será trabalhado ou não.
- b) O dia da dispensa, trabalhado ou não, será remunerado.
- c) A redução de 02 (duas) horas diárias, previstas no artigo 488, da CLT, será utilizada, atendendo à conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, exercida no ato do recebimento do pré-aviso. Da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar por 1 (um) dia livre por semana ou 7 (sete) dias corridos durante o período.
- d) Ao empregado que, no curso do aviso prévio trabalhado, solicitar ao empregador, por escrito, a dispensa do mesmo, fica assegurado o seu imediato desligamento do emprego e a anotação da respectiva baixa em sua CTPS. Neste caso, a empresa está obrigada a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados.
- e) Os empregados que contarem com 05 (cinco) ou mais anos de serviço na empresa e tiverem igual idade ou superior a 45 (quarenta e cinco) anos, no dia da comunicação da dispensa, e forem despedidos sem justa causa terão direito a aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias.
- f) No caso de aviso prévio trabalhado, os empregados abrangidos pelas disposições da letra "e", supra, deverão cumprir apenas 30 (trinta) dias de aviso prévio, sendo indenizados pelo que exceder.
- g) O aviso prévio, trabalhado ou não, não poderá ter seu início no último dia útil da semana. Em caso de descumprimento, o referido aviso terá início no 1º dia útil da semana subsequente.
- h) As empresas, no caso de pedido de demissão do empregado, se obrigam a dispensá-lo do aviso prévio, desde que, no mês corrente, o número de pedidos não ultrapasse 10% do número de jornalistas da empresa. Quando ocorrer, o jornalista cumprirá até 15 dias do aviso prévio para que a empresa possa efetuar a substituição necessária.
- i) O pagamento do aviso prévio indenizado deverá ser efetuado em sua totalidade pela maior remuneração do empregado, inclusive com todas as incidências pela sua projeção.
- j) Fica obrigatória a suspensão do aviso prévio trabalhado ou com dispensa de comparecimento caso o empregado entre em gozo de licença, por doença ou acidente de trabalho, complementando-se o prazo do referido aviso somente após a concessão da alta médica.

Portadores de necessidades especiais

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CADASTRO DE JORNALISTAS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

O Sindicato dos Jornalistas Profissionais no Estado de São Paulo se compromete a organizar, manter e atualizar, um cadastro com os dados dos jornalistas profissionais, portadores de necessidades especiais, com o intuito de facilitar a integração destes ao

mercado de trabalho, através da aproximação destes profissionais com as empresas de jornais e revistas do interior do estado de São Paulo, sendo que, as empresas se comprometem a consultar o Sindicato acerca da disponibilidade em seu cadastro de jornalistas profissionais portadores de necessidades especiais para contratação a fim de serem atendidas as determinações legais de contratação de profissionais em condições especiais.

Parágrafo único - Na ausência de profissional portador de necessidades especiais qualificado para a função, o Sindicato dos Jornalistas emitirá declaração à empresa consulente.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ATRASO NO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Em caso de não pagamento das verbas rescisórias por parte do empregador, fica estipulada a multa equivalente a 1/90 avos do salário do empregado por dia de atraso, e sem prejuízo de multa fixada pela Lei 7855/89, a partir do 21º (vigésimo primeiro) dia após o prazo legal.

Parágrafo Único: O disposto no "caput", porém, não se aplicará se o atraso decorrer de paralisação dos serviços bancários, acontecimento fortuito ou motivo de força maior, ou ainda ausência comprovada do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PRAZO E LOCAL DE HOMOLOGAÇÃO

As homologações serão efetuadas no Sindicato dos Jornalistas Profissionais do Estado de São Paulo, exceto nos locais onde não existem representações do mesmo, conforme art. 6º da instrução Normativa nº 03 de 21 de junho de 2002.

Parágrafo 1º - A formalização da rescisão ocorrerá no primeiro dia útil imediato ao término do contrato, quando o aviso prévio for trabalhado ou no décimo dia subsequente a data da comunicação da demissão, no caso de ausência do cumprimento do aviso.

Parágrafo 2º - Os prazos são computados em dias corridos, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento.

Parágrafo 3º - Se o dia do vencimento recair em sábado, domingo ou feriado, o crédito ao demitido será antecipado para o dia útil imediatamente anterior, e a homologação poderá ser efetuada no primeiro dia útil após os dias supra citados.

Parágrafo 4º - Na inobservância dos prazos contidos nos parágrafos anteriores, a empresa pagará ao empregado demitido, a título de multa, o valor equivalente ao seu salário contratual.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - RECOMENDAÇÕES

a) Recomenda-se às empresas que encontrarem dificuldades na contratação de portadores de necessidades especiais, a consultarem o banco de dados do sindicato da categoria profissional. Quando o Sindicato dos Jornalistas consultado pelas empresas não tiver condições de atender a solicitação emitirá carta informando os motivos.

b) Recomenda-se às empresas quando da admissão de jornalistas, priorizar a contratação de profissionais que estejam desempregados, podendo para tal consultar o banco de dados do Sindicato.

c) Recomenda-se no ato do aviso prévio as empresas que possuem convênio médico para seus jornalistas informem o direito à extensão do convênio médico empresarial nos termos da Lei nº 9.656/98.

d) Recomenda-se que as empresas liberem a utilização de veículos particulares de funcionários para viagens de serviço somente se os mesmos estiverem devidamente segurados.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

As empresas que pretenderem implantar sistema de automação nas redações de seus veículos de comunicação se comprometem a manter os empregados do setor informados dos projetos em andamento, desde que a prestação dessas informações não represente quebra de sigilo nem seja prejudicial aos seus interesses perante a concorrência.

Parágrafo 1º - As empresas deverão oferecer aos empregados do setor onde forem implantados tais sistemas a oportunidade de sua adaptação às novas técnicas e equipamentos, mediante aprendizagem e/ou cursos externos, realizados dentro da jornada de trabalho, que correrão por conta da empresa.

Parágrafo 2º - As empresas garantirão condições de trabalho adequadas à preservação da saúde de seus empregados, nas quais estarão compreendidos os usos de iluminação adequada e a realização periódica de manutenção dos respectivos equipamentos.

Assédio Moral

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Recomenda-se que as empresas promovam seminários, palestras e campanhas de conscientização contra a prática de assédio moral e sexual, a todos empregados.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE PARA GESTANTE

À empregada gestante, até 60 (sessenta) dias após o término do afastamento legal, ficam garantidos emprego e salário, sem prejuízo do aviso prévio previsto na CLT, excetuados os casos de falta grave ou mútuo acordo com assistência do Sindicato.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE FUNCIONAL DO ACIDENTADO

Ao empregado vítima de acidente de trabalho, fica acordada a garantia de emprego e salário conforme legislação em vigor, sem prejuízo do direito ao aviso prévio.

Parágrafo Único: O empregado afastado do trabalho por motivo de doença tem estabilidade provisória, por igual prazo de afastamento, limitado a 60 dias após a alta.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADOS EM VIA DE APOSENTADORIA

Aos empregados que contem com 10 (dez) anos ou mais anos de serviço na empresa e que possam obter dentro de 1 (um) ano, nos termos da lei previdenciária, aposentadoria por tempo de contribuição, fica assegurada a permanência no emprego durante esse período de 1 (um) ano.

§ 1º - Os empregados que tenham entre 7 (sete) e 10 (dez) anos de serviço na empresa, com direito à aposentadoria por tempo de contribuição a configurar-se dentro de 6 (seis) meses, também terão o direito de permanência nos serviços da empresa, porém apenas durante esses 6 (seis) meses.

§ 2º - Caso o empregado dependa da documentação para a comprovação do tempo de serviço, terá 30 (trinta) dias de prazo para obtê-la a partir da notificação da dispensa.

§ 3º - A partir do mês em que adquirir o direito às garantias mencionadas no "caput" e parágrafo 1º, o empregado ficará obrigado a notificar a empresa no prazo de até 90 (noventa) dias. Em havendo rescisão mesmo com a referida notificação, a empresa poderá converter o período faltante para obtenção do direito a aposentadoria em indenização, desde que o empregado conte com a assistência do Sindicato profissional.

§ 4º - Caso o empregado não comunique a empresa no prazo estipulado no parágrafo anterior e vier a ser demitido, uma vez comprovado o período de pré-aposentadoria, a empresa fará o recolhimento do valor a título de contribuição previdenciária para o período faltante, como contribuição individual com base no último salário do jornalista limitado ao teto do salário de contribuição vigente.

§ 5º - Em caso de contratação do empregado por outra empresa, este deverá comunicar o fato, para a suspensão do referido pagamento.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - RISCO DE MORTE/SAÚDE

O jornalista tem o direito de recusar realização de reportagem que ofereça risco de morte, sem prejuízo de quaisquer direitos.

Parágrafo Único: Em condições de risco grave ou iminente à sua saúde, no local de trabalho ou de campo, será lícito ao empregado interromper suas atividades, até a eliminação do risco.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DIREITO DE CONSCIÊNCIA

Pelo direito de consciência e respeito à ética profissional, fica determinado o direito ao jornalista de recusar a realização de reportagens que ferem a ética profissional, bem como as que o obriguem a utilizar câmeras ou gravadores escondidos ou camuflados em seu vestuário ou em qualquer objeto que esteja portando, sem a autorização das pessoas envolvidas na reportagem.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DEFESA JUDICIAL

No caso de vir o jornalista a ser judicialmente processado, a empresa patrocinará a sua defesa, custeando todas as despesas até decisão final transitada em julgado, desde que a matéria objeto do processo tenha sido autorizada pela direção da empresa e não fuja à orientação que esta tenha dado.

Parágrafo único - O disposto nesta cláusula se aplicará mesmo que haja rescisão do contrato de trabalho entre o jornalista e a empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - IDENTIFICAÇÃO DE TRABALHO

As empresas jornalísticas ficam obrigadas a identificar, em suas edições as matérias e as fotos e ilustrações com a indicação do nome de seus autores.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTOS

As empresas se obrigam a fornecer equipamentos e material fotográfico para o exercício das funções dos repórteres fotográficos, bem como todo o equipamento necessário das funções dos demais jornalistas. Todo equipamento e material a ser fornecido devem estar em boas condições de uso.

Parágrafo 1º - Para os Repórteres Fotográficos, que utilizarem equipamento próprio por exigência das empresas, estas ficam obrigadas ao pagamento mensal, a título de aluguel sem natureza salarial, de um valor correspondente a 15% (quinze por cento) do salário normativo da categoria, ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes.

Parágrafo 2º - A empresa que vier a utilizar equipamento de seu empregado, compromete-se a:

- a) em caso de quebra de equipamento do profissional a serviço da empresa, a arcar com as despesas de reparação do mesmo.
- b) em caso de roubo do equipamento de repórter fotográfico a serviço da empresa, contra-apresentação do boletim de ocorrência lavrado com a descrição do equipamento, esta adquirirá igual equipamento para o profissional se não tiver feito seguro contra roubo em seu nome ou indenizará pelo real valor de mercado do equipamento.

Parágrafo 3º - Caso haja recusa por parte do empregado em se utilizar dos equipamentos da empresa, esta fica dispensada de responder pelo estabelecido no parágrafo 1º e letras "a" e "b" do parágrafo anterior.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - MENÇÃO EXPRESSA

As empresas obrigam-se a mencionar expressamente, nos contratos de trabalho, o veículo ou os veículos aos quais o jornalista está vinculado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ANOTAÇÃO NA C.T.P.S.

As empresas farão constar na Carteira de Trabalho e Previdência Social de todos os jornalistas contratados, a função e o exercício de chefias com os respectivos salários nos termos do artigo 11 do Decreto nº 83.284/79.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - REMISSÃO ÀS LEIS QUE REGEM A PROFISSÃO

As empresas se comprometem a cumprir rigorosamente o que dispõem os artigos 302 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, o Decreto Lei nº 972/69 e suas regulamentações posteriores, especialmente o Decreto nº 83.284 de 13 de março de 1979.

Parágrafo único - Além das funções previstas no decreto desta cláusula, ficam incorporadas as seguintes funções: Pauteiro, Chefe de Pauta, Redator Chefe, Diretor de Redação e Editor, desde que o profissional desempenhe trabalho jornalístico.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - EXEMPLAR GRATUITO

As empresas se obrigam a fornecer gratuitamente, a cada jornalista, seu empregado, um exemplar de cada edição do veículo ao qual está vinculado.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DO TRABALHO NOTURNO

As Empresas se obrigam ao pagamento do adicional noturno para todos os seus jornalistas empregados que exerçam trabalho das 22:00 horas as 05:00 horas, na razão de 20% (vinte por cento) de acréscimo sobre a hora diurna.

Parágrafo Único: A hora do trabalho noturno, conforme CAPUT desta clausula, será computada como de 52 minutos e trinta segundos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - TRANSPORTE NOTURNO

As empresas obedecerão ao disposto no Decreto nº 95.247, de 16/11/1987, independentemente do percurso utilizado pelo jornalista empregado.

Parágrafo 1º - As empresas fornecerão transporte gratuito a todos os jornalistas que tenha fim de jornada de trabalho das 22.30 horas às 04:00 horas.

Parágrafo 2º - As empresas que mantenham serviço de transporte para seus empregados, somente poderão efetuar qualquer alteração mediante prévio acordo com os usuários.

Controle da Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTROLE DE FREQUÊNCIA

A empresa instalará relógio de ponto manual, ou eletrônico de modo que se possa controlar os horários de entrada e saída de seus funcionários.

Parágrafo único – Nas empresas com 10 (dez) ou menos funcionários, o controle poderá ser manual.

Faltas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

- a) Até 3 dias consecutivos em virtude de casamento. Se o casamento ocorrer em um sábado a contagem dos referidos dias se iniciará na segunda-feira.
- b) Até 3 dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmãos, ou pessoa que declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica.
- c) Por 1 dia, no caso de falecimento da sogra ou sogro, devidamente comprovado.
- d) Por 1 dia, no caso de internação de filhos até 14 anos mediante comprovação médica, limitada a 7 (sete) dias anuais.

Parágrafo único: Serão abonadas as faltas de estudantes matriculados em cursos regulares e reconhecidos pelo Ministério da Educação, em casos de provas em horário incompatível com o trabalho desde que comunicado expressamente à empresa com 72 (setenta e duas) horas de antecedência.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - COMUNICADOR ELETRÔNICO

Fica vedado o uso de quaisquer comunicadores eletrônicos entre as partes, fora do horário da jornada normal de trabalho do empregado.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS

As férias, não havendo assiduidade ou na hipótese de proporcionais, serão concedidas tomando-se por base 2,5 (dois e meio) dias por mês de serviço.

Parágrafo 1º - O início do período de gozo de férias será comunicado ao empregado, por escrito, com antecedência de trinta dias. A remuneração das férias a que fizer jus o empregado, acrescida de um terço, nos termos do artigo 7º, inciso XVII, da Constituição Federal, será paga como se o empregado estivesse em serviço, de forma que se o período de gozo de férias avançarem em um mês no qual ocorrer correção ou aumento de salários, os dias correspondentes serão pagos com o salário já reajustado. Como a remuneração das férias deve ser paga anteriormente ao início do gozo das mesmas, a empresa efetuará o pagamento da diferença, quando o empregado já tiver retornado ao serviço.

Parágrafo 2º - O início das férias, individuais ou coletivas, deverá coincidir preferencialmente com o primeiro dia útil da semana, e não poderá coincidir com o descanso semanal remunerado, feriado ou dia já compensado.

Parágrafo 3º - Fica facultado ao empregado-nubente gozar as suas férias no período coincidente com a época de seu casamento, desde que faça a comunicação desta pretensão com antecedência de 30 (trinta) dias.

Parágrafo 4º - Não serão descontados, para efeito de contagem do período aquisitivo das respectivas férias os primeiros 90 dias em que o empregado estiver em gozo de benefício de qualquer natureza, concedida pelo INSS.

Parágrafo 5º - Os jornalistas estudantes gozarão suas férias no mesmo período de férias escolares, se assim lhes for conveniente.

Parágrafo 6º - Em caso de férias coletivas, os dias em que elas forem gozadas serão compensados por acordo entre as partes ou através de desconto do período total de férias anuais. Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, estes dias não serão computados como férias e, portanto, serão excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares;

Parágrafo 7º - As empresas se obrigam a pagar férias proporcionais em caso de pedido de demissão por parte do empregado.

Licença Adoção

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE

À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do Art. 392-A da CLT.

Parágrafo 1º - No caso de adoção ou guarda judicial da criança de até 1 (um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias.

Parágrafo 2º - No caso de adoção ou guarda judicial da criança a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias.

Parágrafo 3º - No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4 (quatro) anos até 8 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias.

Parágrafo 4º - A licença-maternidade só será concedida mediante a apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

Parágrafo 5º - Aos jornalistas que adotarem legalmente crianças de até 6 (seis) anos de idade terão direito a licença remunerada de 5 dias consecutivos.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - AMBIENTE DE TRABALHO E PREVENÇÃO DE DOENÇAS PROFISSIONAIS

As empresas oferecerão condições e ambiente adequado de trabalho aos jornalistas, principalmente quanto à iluminação, ao ruído, ao equipamento, ao espaço e à ventilação, visando à preservação da saúde de seus empregados, conforme Normas Regulamentadoras (NR's) do Art.200 da CLT.

Parágrafo 1º - As empresas promoverão regularmente seminários e/ou palestras com especialistas em doenças tais como AIDS, LER, alcoolismo, dependência química, etc.

Parágrafo 2º - Desenvolverá política de orientação, treinamento e conscientização dos profissionais quanto à prevenção de doenças profissionais, da obrigatoriedade do uso regular de equipamentos e dos procedimentos de segurança a serem observados durante a execução de suas atividades.

Parágrafo 3º - O Sindicato dos Jornalistas terá direito a acompanhar as vistorias efetuadas pelo órgão competente e acesso aos resultados dos levantamentos das condições de trabalho, higiene e segurança do trabalho.

Parágrafo 4º - As empresas se comprometem a ceder espaço para que os jornalistas promovam palestras sobre doenças profissionais e sua prevenção desde que o horário de exposição das mesmas não venha a interferir com o horário de produção e fechamento normal das empresas.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ELEIÇÕES DA CIPA

Ao se estabelecer o calendário das eleições da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) nas unidades nas quais trabalhem jornalistas, a empresa dará ciência ao Sindicato dos Jornalistas.

Parágrafo único – Após o término do processo eleitoral, o resultado será oficialmente comunicado ao Sindicato dos Empregados, com a lista dos jornalistas eleitos, com os respectivos números de telefone e endereço eletrônico.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas aceitarão atestados para efeito de abono de falta ao serviço ou atrasos, fornecidos por profissionais da medicina, fisioterapia, fonoaudióloga, psicologia ou odontologia, preferencialmente conveniados ou do serviço médico público de saúde.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

Ficam as empresas obrigadas a entregar os documentos solicitados pelo empregado para requerimento junto ao INSS de qualquer benefício, dentro dos seguintes prazos máximos:

- a) Para fins de obtenção de auxílio-doença, 5 (cinco) dias úteis.
- b) Para fins de aposentadoria, 10 (dez) dias úteis.
- c) Para fins de aposentadoria especial, 15 (quinze) dias úteis.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ACIDENTE DE TRABALHO

Em todos os casos de acidentes de trabalho e doenças profissionais ocorridos com jornalistas a seus serviços, a empresa emitirá Comunicado de Acidente de Trabalho (CAT) conforme a Lei e se responsabilizará pelo envio de uma de suas cópias ao Sindicato dos Jornalistas.

Parágrafo único - Serão considerados acidentes de trabalho para todos os efeitos legais, toda e qualquer agressão física sofrida por jornalista no exercício de suas funções contratuais, que resulte em lesão corporal e importe em afastamento do trabalho.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - SINDICALIZAÇÃO

As empresas, quando solicitadas, cederão espaço, a ser acertado previamente, para o Sindicato dos Jornalistas realizar campanha de sindicalização.

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ACESSO ÀS REDAÇÕES

Os diretores eleitos do Sindicato dos Jornalistas, no exercício de seus mandatos, se desejarem entrar em contato com os jornalistas em seus locais de trabalho, terão garantia de acesso à redação, desde que previamente combinado com os representantes da empresa.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS E OUTROS

As empresas considerarão justificada duas faltas por mês, limitadas a 12 faltas anuais, dos diretores eleitos do Sindicato dos Jornalistas Profissionais no Estado de São Paulo, sem prejuízo de remuneração, férias ou abono de Natal.

Parágrafo único - As empresas também considerarão justificadas as faltas dos jornalistas indicados pelo Sindicato para participarem de Congressos da categoria (Congresso Nacional a cada dois anos, e Congresso Estadual anual), limitando-se a dispensa a um profissional por empresa, e também sem prejuízo de remuneração, férias ou 13º salário. As empresas deverão ser pré-avisadas com prazo mínimo de 10 (dez) dias, e só serão justificadas as faltas ocorridas durante a realização do evento.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

As empresas enviarão ao Sindicato, após dez dias do recolhimento ao órgão arrecadador, cópia de guia de recolhimento da Contribuição Sindical e respectiva relação com os nomes dos jornalistas, funções, salários e valores das contribuições, conforme Portaria nº 3.233, de 29 de dezembro de 1983 do Ministério do Trabalho e Emprego.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DESCONTO DE MENSALIDADES ASSOCIATIVAS

As empresas descontarão em Folha de Pagamento as mensalidades dos associados do Sindicato dos Jornalistas desde que autorizados por eles.

Parágrafo único – Tais importâncias devem ser recolhidas diretamente no Sindicato dos Jornalistas ou na agência bancária que o mesmo indicar, no prazo de 10 (dez) dias do desconto, sob pena de multa de 2% (dois por cento) sobre o respectivo valor, acrescido dos juros de mora.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - RELAÇÃO DE CONTRIBUINTES

As empresas enviarão ao Sindicato dos Jornalistas, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente a assinatura da Convenção Coletiva do Trabalho, a relação com os nomes dos jornalistas e valores que tiverem debitado da folha de pagamento dos mesmos, referente às contribuições mensal associativa e da contribuição assistencial, informando mensalmente as mudanças ocorridas.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO AO SINDICATO

As empresas efetuarão mensalmente o desconto da Contribuição Assistencial, ou outra a que vier substituí-la, no importe de R\$10,00 (dez reais) dos jornalistas empregados, conforme aprovação na Assembléia Geral Ordinária.

Parágrafo 1º - Para os jornalistas associados empregados, a contribuição já se encontra embutida no valor da mensalidade associativa.

Parágrafo 2º - As importâncias decorrentes desta cláusula deverão ser recolhidas diretamente ao Sindicato dos Jornalistas ou na agência bancária que o mesmo indicar, no prazo máximo de 10 (dez) dias do desconto, sob pena de multa de 2% (dois por cento) sobre o respectivo valor, acrescida ainda de juros de mora.

Parágrafo 3º - Até o dia 15 (quinze) do mês subsequente, as empresas enviarão ao Sindicato dos Jornalistas a cópia da guia de recolhimento juntamente com uma relação constando os nomes dos jornalistas e valores dos referidos descontos.

Parágrafo 4º - Fica estabelecido que o valor constante no caput desta cláusula poderá ser alterado em decorrência de deliberação da Assembléia Geral do Sindicato dos Jornalistas Profissionais no Estado de São Paulo.

Parágrafo 5º - Na hipótese de alteração do valor, as empresas serão notificadas pelo Sindicato.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Ficam os empregadores abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho obrigados, a recolher para a manutenção do Sindicato das Empresas Proprietárias de Jornais e Revistas no Estado de São Paulo – SINDJORI, 1% (um por cento) sobre o total da folha de pagamento do mês de janeiro de 2011, que será recolhido em 30 de abril de 2011 em Boleto específico. A Contribuição Assistencial é de natureza compulsória, uma vez instituída obriga a toda a categoria econômica ao recolhimento, conforme disposto no art. 513 alínea “e” da CLT.

Parágrafo único – A Guia para o recolhimento da contribuição referida na presente cláusula será enviada pelo Sindjori aos empregadores. O não recolhimento desta contribuição na data acarretará, para o empregador além de juros de mora, uma multa de 10% (dez por cento) sobre o montante a ser recolhido.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS

As empresas manterão em cada redação um Quadro de Avisos para a divulgação das atividades do Sindicato dos Jornalistas. Todo o material de divulgação distribuído pelo Sindicato dos Jornalistas e destinado às redações deverá ser afixado no Quadro de Avisos, vedado matéria político-partidária e ofensiva à empresa.

Parágrafo único: As empresas também permitirão que o Sindicato dos Jornalistas transmita comunicados por meio dos terminais do computador, desde que não comprometam o bom andamento dos trabalhos na redação.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - ESPAÇO GRATUITO

As empresas cederão, sem quaisquer ônus, espaço em seus veículos de comunicação para publicação de editais e outros comunicados de interesse do Sindicato dos Jornalistas, desde que não ultrapasse a 2 (duas) colunas por 10 cm. de altura e nem venha a acumular esse espaço de um mês para outro.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - EXEMPLAR PARA O SINDICATO

As empresas fornecerão sistematicamente um exemplar de cada edição dos periódicos que publica ao Sindicato dos Jornalistas Profissionais no Estado de São Paulo, sem ônus para este.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DIREITO DE REUNIÃO

Os jornalistas podem reunir-se livremente em seus locais de trabalho para debater assuntos relativos a seus interesses. Nenhum jornalista será punido por participar de atividades sindicais.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - COMISSÃO DE JORNALISTAS

As empresas reconhecem como legítimas as comissões de jornalistas eleitas nos locais de trabalho, constituídas com o objetivo de discutir e encaminhar, de forma autônoma, livre e independente, questões internas dos jornalistas na redação à direção da empresa.

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DO ACORDO

No caso de descumprimento pelas empresas das obrigações estipuladas neste acordo, e se não houver multa específica, ficam elas obrigadas a pagar multa equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo da categoria profissional, por infração cometida e não por empregado, em favor do Sindicato dos Jornalistas Profissionais no Estado de São Paulo, que a destinará ao Fundo de Desemprego, desde que comprovadamente notificadas para regularização em 30 (trinta) dias, dada ciência ao SINDJORI, persistam na falta.

JOSE AUGUSTO DE OLIVEIRA CAMARGO

Presidente

SINDICATO DOS JORNALISTAS PROFISSIONAIS NO EST DE SAO PAULO

MARCELO BATUIRA CUNHA LOSSO PEDROSO DE MELLO

Presidente

SINDICATO DAS EMP PROP DE JOR E REV NO EST DE SAO PAULO