

**PAUTA DE REIVINDICAÇÕES PARA CONVENÇÃO COLETIVA
DE TRABALHO ENTRE JORNALISTAS E SERTESP 2023/2024**

SINDICATO DOS JORNALISTAS PROFISSIONAIS NO EST DE SÃO PAULO,

CNPJ n. 62.584.230/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr. THIAGO CIANGA TANJI;

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DE RÁDIO E TELEVISÃO NO EST SÃO PAULO

CNPJ n. 62.650.809/0001-16, neste ato representado por seu presidente; celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

Cláusula 1ª – VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) para o período de 1º de dezembro de 2023 a 31 de maio de 2025 e a data-base da categoria em 1º de dezembro de 2023, fixando-se, a partir da próxima CCT, como data-base, o dia 1º de junho.

Cláusula 2ª – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange a categoria dos jornalistas profissionais contratados pelas empresas de rádio e televisão do Estado de São Paulo, com abrangência territorial no Estado de São Paulo.

Cláusula 3ª – SALÁRIO NORMATIVO (PISO SALARIAL)

Fica estabelecido, a partir de 1º de dezembro de 2023, o salário normativo para

5 (cinco) horas diárias de trabalho e 7 (sete) horas diárias de trabalho calculado nas seguintes bases:

Piso de 5 horas – R\$ 3.232,99 acrescido da correção pelo INPC registrado de 1º/12/2022 a 30/11/2023, e mais 7% a título de reposição de perdas salariais.

Piso de 7 horas – R\$ 5.657,73, acrescido da correção pelo INPC registrado de 1º/12/2022 a 30/11/2023, e mais 7%.

Parágrafo único – Os valores constantes desta cláusula serão reajustados, em 1º/12/2023.

Cláusula 4ª – ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS

No caso de atraso no pagamento de salário, ficam os empregadores obrigados ao pagamento de multa diária correspondente a 1/30 (um trinta avos) do salário nominal revertida em favor do trabalhador.

Parágrafo único – As empresas que não reajustarem os salários de seus funcionários jornalistas na folha de pagamento imediatamente após a assinatura do presente instrumento ficam obrigadas a pagar multa de um salário nominal revertida em favor do trabalhador.

Cláusula 5ª – REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º de dezembro de 2022, os salários dos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho serão reajustados pela variação do INPC de 1º/12/2022 a 30/11/2023 e mais 7% a título de reposição de perdas salariais.

Parágrafo 1º – Aos jornalistas admitidos entre 1º de dezembro de 2022 a 30 de novembro de 2023 será assegurado igual reajuste salarial.

Parágrafo 2º – Os valores constantes desta cláusula serão reajustados, em 1º/12/2023, pela variação integral do INPC apurada entre 1º/12/2022 e 30/11/2023.

Cláusula 6ª – PAGAMENTO DE ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

A cada período ininterrupto de 5 (cinco) anos de efetivo trabalho na mesma empresa, será assegurado ao trabalhador um acréscimo em seu salário, de forma não cumulativa, que será de:

3% (três por cento) para o primeiro quinquênio;

6% (seis por cento) para o segundo quinquênio;

9% (nove por cento) para o terceiro quinquênio;

12% (doze por cento) para o quarto quinquênio;

Parágrafo 1º – O pagamento desse adicional será imediato na data em que for completado cada período ininterrupto de 5 (cinco) anos de efetivo trabalho na mesma empresa.

Parágrafo 2º – Ficam ressalvadas as condições mais benéficas já existentes.

Cláusula 7ª – AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA

Fica permitido às empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, quando oferecida a contraprestação, o desconto em folha de pagamento de: seguro de vida em grupo, transporte, planos médicos-odontológicos com participação dos empregados nos custos, alimentação, convênios, convênio com supermercados, medicamentos, convênios com assistência médica e pagamentos de clube/agremiações, quando expressamente autorizado pelo empregado.

Parágrafo único – Considera-se a utilização do benefício pelo emprego como equivalente à autorização expressa do desconto.

Cláusula 8ª – ÉPOCA DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS

As empresas efetuarão o pagamento mensal aos seus jornalistas 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.

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 9ª - GARANTIA DE IGUAL SALÁRIO/REMUNERAÇÃO

Garantia de igualdade de oportunidade/salário e remuneração para trabalho de igual valor, independentemente de identidade de gênero, orientação sexual, raça e cor.

Cláusula 10ª – DAS HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas com os seguintes acréscimos em relação à hora normal:

- a)** 75% (setenta e cinco por cento) para a primeira hora extraordinária contratada;
- b)** 100% (cem por cento) para a segunda hora extraordinária contratada;
- c)** 100% (cem por cento) para as demais horas extraordinárias;
- d)** 100% (cem por cento) para o trabalho realizado em domingos, dias de folgas e feriados.

Cláusula 11ª – CONTROLE DE JORNADA E REGULAMENTAÇÃO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA DA ABRANGÊNCIA E DA JORNADA DE TRABALHO

A presente cláusula aplica-se aos empregados jornalistas da empresa contratados para uma jornada de cinco horas diárias, acrescidas de até duas horas extras contratadas diárias, na forma estabelecida no artigo 304 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), totalizando o importe de até sete horas diárias contratadas, que integram a jornada mensal para todos os fins e efeitos de direito, perfazendo a jornada de até 42 (quarenta e duas) horas semanais, com um dia de descanso remunerado obrigatório, conforme determina o artigo 307 da CLT.

Parágrafo único – Fica vedada a implementação de banco de horas por acordo individual, seja mensal ou semestral, para os jornalistas.

CONTROLE DE HORÁRIO E JORNADA

Parágrafo 1º – A empresa controlará o horário de trabalho dos jornalistas mediante apontamento de controle das horas trabalhadas, na forma estabelecida em lei.

Parágrafo 2º – A empresa fornecerá, mensalmente, uma cópia do apontamento de controle das horas trabalhadas, com o respectivo saldo referente ao período apurado, acompanhado do espelho de ponto do mês.

Parágrafo 3º – Tais demonstrativos de horas, bem como o espelho de ponto, serão distribuídos pela empresa até 3 (três) dias após o seu fechamento, tendo o empregado três dias úteis para analisá-los e devolvê-los ao Departamento de Pessoal devidamente assinado, ou com eventuais discordâncias apontadas para correção.

DA ESCALA MENSAL DE PLANTÃO

Ao final de cada mês, as empresas deverão afixar a escala mensal de plantões dos jornalistas para o mês seguinte em lugar visível para conhecimento de todos.

DA SISTEMÁTICA DE COMPENSAÇÃO DE HORAS

Para atendimento das necessidades da empresa, fica instituída a compensação das horas excedentes à sétima diária com aquelas não prestadas, ou prestadas a menor em outros dias, quando por iniciativa e interesse do jornalista e da empresa.

Parágrafo 1º – A apuração do saldo de horas será efetuada no fechamento dos cartões de ponto de cada mês (apuração mensal).

Parágrafo 2º – Na falta ao trabalho a pedido do profissional, ele deverá repor as horas negativas até o final do período de apuração do cartão de ponto seguinte.

Parágrafo 3º – As horas extras poderão ser compensadas em até 90 (noventa) dias após a sua realização, devendo as empresas observar o limite máximo de 40 horas extras acumuladas no banco de horas. Havendo horas a crédito ao final de 90 (noventa) dias de sua realização, a empresa fica obrigada a pagar as horas credoras com o adicional de 100% (cem por cento) na folha do mês subsequente.

Parágrafo 4º – As folgas compensatórias serão estabelecidas em comum acordo entre as partes, devendo o empregado comunicar à sua chefia, por escrito, a data da opção.

Parágrafo 5º – As horas extras que não forem indicadas para compensação serão pagas até o mês subsequente ao de sua realização, com os adicionais previstos na cláusula 9ª acima.

Parágrafo 6º – Caso haja a rescisão contratual por qualquer uma das partes, fica estabelecido que eventual saldo credor seja pago com o adicional de 100%, juntamente com o termo de rescisão contratual.

Parágrafo 7º – Mediante comum acordo entre a chefia e os jornalistas, fica estabelecida a compensação das horas-extras provenientes de escala de plantão em feriados/pontes com fins de semana (fim de semana prolongado de quatro dias) com outros feriados/pontes com fins de semana (fim de semana prolongado de quatro dias) – considerando-se que cada hora trabalhada em feriados e domingos será compensada por duas horas de folga –, e não se encontrarão inseridas no limite de 40 horas disposto no parágrafo 3º desta cláusula.

DA JORNADA DE TRABALHO E DO TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

Para atendimento das exigências técnicas oriundas do interesse público que incide sobre a atividade jornalística, tendo em vista que a empresa necessita do trabalho de parte do efetivo aos finais de semana (sábado e domingo), resolvem as partes, com base na Lei 605/49, regulamentado pelo Decreto 27.048/49, e ainda em observância ao artigo 307 da CLT, que o dia de descanso obrigatório será o domingo e, quando necessário para atender sistemática abaixo definida, o sábado.

Parágrafo 1º – Fica estabelecido que a cada trabalho em final de semana completo (sábado e domingo), os jornalistas folgarão, a título de compensação do domingo trabalhado, três finais de semana completos (sábado e domingo) imediatamente subsequentes (ou seja, três sábados de folga para compensação do domingo trabalhado, sábados estes que, seguidos dos respectivos domingos

de descanso normal, somam três finais de semana completos), repetindo-se este ciclo sucessivamente.

Parágrafo 2º – Na impossibilidade de o jornalista efetuar o descanso nos dias previstos para folgas conjugadas ao descanso semanal obrigatório, tal trabalho será computado com adicional de 100%.

Parágrafo 3º – Os trabalhos em dias de feriados oficiais, quando não compensados, serão remunerados com horas extras à razão de 100%.

Parágrafo 4º – Havendo interesse do empregado em trocar seu dia de trabalho por outro em que esteja de folga, tal ocorrência deverá ser formalizada por escrito e acompanhada da expressa anuência do superior imediato. Tal permuta não resultará em obrigatoriedade de pagamento de 100% por parte da empresa ou no desconto do salário do empregado a título de “ausência ao trabalho”. A referida solicitação deverá ser efetuada com antecedência da data pretendida para a folga, ou a qualquer momento, em caráter excepcional.

Parágrafo 5º – Quando a atividade do jornalista for desempenhada habitualmente aos domingos, prevalecerá o entendimento da Portaria nº 417, de 10/06/66, artigo 2º, letra b, do MTE.

DA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA E DO INTERVALO INTRAJORNADA

Para atendimento das necessidades do jornalista ou da empresa, o horário de entrada do jornalista poderá ser flexibilizado em uma hora para mais ou para menos com relação ao horário habitual. O intervalo intrajornada poderá ser de, no mínimo, 30 minutos para jornadas acima de seis horas diárias, a depender de Acordo Coletivo de Trabalho, a ser negociado com o Sindicato Profissional.

CLÁUSULA 12ª – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

A participação nos lucros ou resultados será efetivada pelas empresas mediante um dos procedimentos previstos no art. 2º da Lei 10.101, de 15/12/2000, garantindo em qualquer hipótese o valor proporcional de um salário nominal.

Parágrafo 1º - As empresas que não firmaram programa relativo ao exercício

de 2023 ficarão obrigadas ao pagamento de multa indenizatória aos seus empregados no valor de um salário nominal, a ser efetuado na folha de pagamento de **Julho/2024**.

Parágrafo 2º - Nas empresas nas quais for constituída comissão de negociação, nos termos da lei acima citada, será garantido aos jornalistas representantes dos trabalhadores estabilidade provisória no emprego desde a sua escolha como representante até um ano após o término dos trabalhos da referida comissão.

Parágrafo 3º - As empresas que estabelecerem programas de participação de lucros e resultados deverão comunicar periodicamente o Sindicato dos Jornalistas sobre o andamento do programa de acordo com o calendário planejado, contemplando os procedimentos previstos em lei.

Cláusula 13ª – ABONO: FUNDAÇÕES, ASSOCIAÇÕES SEM FINS LUCRATIVOS E ENTIDADES PÚBLICAS

As entidades de direito privado constituídas pela destinação de um patrimônio para a execução de determinados fins de natureza altruística, sem fins lucrativos, classificadas como Fundações ou Associações, e as entidades públicas pagarão, a título de Abono, que não se incorporará aos salários, aos seus empregados abrangidos pelo presente instrumento, **que estiverem em atividade no mês de dezembro de 2023**, incluindo o Aviso Prévio indenizado, o valor equivalente a uma remuneração mensal do jornalista com jornada de até 7 horas diárias. Tal pagamento deverá ser feito a título de Abono e não será incorporado ao salário.

Parágrafo 1º – **O pagamento deverá ocorrer em parcela única até a folha de pagamento do mês de julho de 2024.**

Cláusula 14ª – 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, a partir do 16º dia de afastamento.

- b) Para fins de aposentadoria, 10 (dez) dias úteis.
- c) Para fins de aposentadoria especial, 15 (quinze) dias úteis.

Cláusula 15ª – ADICIONAL DE PENOSIDADE

Repórteres fotográficos e cinematográficos que, no exercício de suas funções, deslocam-se com equipamentos que pesem mais de três quilos – carregando-os, utilizando-os ou mantendo-os sobre os ombros –, farão jus a um adicional de 50% (cinquenta por cento) por hora trabalhada (ou fração superior a quinze minutos).

Parágrafo 1º – Repórteres fotográficos ou cinematográficos que carregam regularmente equipamentos com mais de três quilos de peso terão direito a um dia de folga extra a cada catorze dias, sem prejuízo de outros descansos previstos em lei.

Parágrafo 2º – As empresas deverão submeter os jornalistas profissionais que integram equipes de reportagem a avaliações anuais de saúde, deverão fornecer informações sobre reeducação postural e, dentro da jornada de trabalho, desenvolver atividades de ginástica laboral por ao menos quinze minutos diários.

Parágrafo 3º – O adicional constante do caput desta cláusula incidirá também sobre todo e qualquer benefício concedido pelas empresas que tenham como parâmetro o salário nominal do jornalista beneficiado.

Cláusula 16ª – ADICIONAL NOTURNO

As empresas se obrigam ao pagamento do adicional noturno para todos os seus jornalistas empregados que exerçam trabalho das 22h00 às 5h00, a razão de 25% (vinte e cinco por cento) de acréscimo sobre a hora diurna.

Cláusula 17ª – SOBREAVISO/ STAND-BY

As empresas pagarão um adicional de sobreaviso (stand-by) de 1/3 (um terço) do salário hora normal sempre que o trabalhador permanecer aguardando um possível chamado para se apresentar ao trabalho.

Cláusula 18ª – ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

As empresas que não disponibilizam para os jornalistas serviço de refeição gratuita fornecerão vale-refeição, em número de 26 unidades ao mês, inclusive nas férias e demais interrupções/suspensões do contrato de trabalho, no valor unitário mínimo de **R\$ 32,00 (trinta e dois reais) acrescido da correção pelo INPC registrado de 1º/12/2022 a 30/11/2023, e mais 7%**, ressalvadas as condições mais favoráveis pré-existentes, sem haver qualquer desconto no salário dos jornalistas.

Parágrafo 1º – As empresas se obrigam a fornecer o benefício do vale-refeição também nos dias destinados a plantão ou sábados, domingos ou feriados, ainda que compensados.

Parágrafo 2º – As empresas se obrigam a fornecer o benefício do vale-refeição também durante o período de afastamento por licença médica até o 15º dia.

Parágrafo 3º - O valor do vale-alimentação será equivalente ao do vale-refeição, conforme caput desta cláusula. **Parágrafo 4º** - As empresas que fornecem refeição no local de trabalho concederão vale-refeição ou vale-alimentação para os empregados que optarem por não fazerem refeição fornecida pela empresa.

Cláusula 19ª – VALE-TRANSPORTE

No atendimento às disposições da Lei n.º 7.418 de 16.12.85, com a redação dada pela Lei n.º 7.619 de 30/09/87, regulamentada pelo Decreto n.º 95.247 de 16/11/87, as empresas representadas pelo Sindicato Patronal acordante poderão, a seu critério, creditar o valor correspondente por meio da folha de pagamento ou em dinheiro. Na superveniência de aumentos de tarifas após o pagamento, as empresas efetivarão a competente complementação no prazo de até 5 (cinco) dias úteis. A importância paga a esse título não tem caráter remuneratório ou salarial.

Cláusula 20ª – ADICIONAL POR TRABALHO MULTIPLATAFORMA

Fica estabelecido o adicional de 20% (vinte por cento) da remuneração diária do jornalista profissional em caso de o jornalista contratado para certo veículo ou

plataforma da empresa ter que produzir para outro veículo ou plataforma.

Parágrafo único – O disposto nesta cláusula também se aplica aos casos em que o jornalista mantenha blog, coluna ou equivalente no site da empresa.

Cláusula 21ª – ACÚMULO DE FUNÇÃO

Na hipótese de acúmulo de funções de jornalistas definidas pelo Decreto-Lei n.º 972, de 17 de outubro de 1969, que regulamenta a profissão em seu art. 6º, aos jornalistas que desempenharem outra função diversa ou funções diversas daquela anotada em sua Carteira do Trabalho, será assegurado ao jornalista um adicional de 40% por função acumulada.

Parágrafo único – Na hipótese de acúmulo de função de jornalista com outra atividade profissional não definida no Decreto-Lei n.º 972, de 17 de outubro de 1969, será assegurado um adicional de 30%.

Cláusula 22ª – 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 – As empresas que não mantiverem convênio médico pagarão aos seus jornalistas um auxílio saúde de **R\$ 300,00 (trezentos reais) acrescido da correção pelo INPC registrado de 1º/12/2022 a 30/11/2023, e mais 7%** mensais.

Parágrafo 3º – O jornalista que optar por não aderir ao convênio médico oferecido pela empresa terá direito ao auxílio saúde de R\$ 300,00 (trezentos reais) mensais.

Parágrafo 4º – Em caso de falecimento de funcionário com 10 (dez) anos ou mais de empresa, ela deverá manter o convênio para os seus dependentes inscritos no convênio pelo prazo de dois anos.

Cláusula 23ª – AUXÍLIO DOENÇA/AUXÍLIO ACIDENTE

As empresas complementarão, a partir do 16º (décimo sexto) dia até o 90º (nonagésimo) dia de afastamento, o salário nominal, acrescido das horas extras contratuais, se for o caso, dos empregados afastados por auxílio-doença.

Parágrafo 1º – Os empregados com mais de 90 (noventa) dias de serviços prestados à empresa, sem período de carência para auxílio-doença junto ao INSS, terão seu salário pago pela empresa até o 90º (nonagésimo) dia do afastamento.

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

Cláusula 24ª – REEMBOLSO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado, a empresa reembolsará as despesas com o funeral no valor de até R\$ 4.156,64, acrescido da correção pelo INPC registrado de 1º/12/2022 a 30/11/2023, e mais 7%, e, no caso de morte decorrente de acidente de trabalho, no valor de até 8.314,40, acrescido da correção pelo INPC registrado de 1º/12/2021 a 30/11/2022, e mais 7%, mediante o fornecimento de documentação comprobatória da despesa, aos dependentes habilitados junto à Previdência Social ou a quem comprove ter efetivado as despesas, até o seu limite.

Parágrafo único – O previsto no caput desta cláusula não é aplicável às empresas que mantêm benefício/seguro que inclua o ressarcimento ou a cobertura das despesas com o funeral de seus empregados.

CLÁUSULA 25ª - ESTABILIDADE PARA MÃES E PAIS APÓS O NASCIMENTO DOS FILHOS

Ficam garantidos emprego e salário aos empregados e empregadas que terão filhos, independentemente de sua identidade de gênero ou orientação sexual, 180 (cento e oitenta) dias após o término do afastamento de licença parental, sem prejuízo do aviso prévio, exceto os casos de falta grave ou mútuo acordo com assistência do Sindicato.

CLÁUSULA 26ª – BERÇÁRIOS, CRECHES E CONVÊNIOS

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

Parágrafo 1º - As empresas que não cumprirem o estabelecido no "caput" se obrigam ao pagamento mensal de um auxílio-creche de R\$ 480,92 acrescido do índice de inflação registrado pelo INPC de 1º/6/2022 a 31/5/2023 e mais 7% por filho natural ou adotado legalmente, até 7 (sete) anos de idade, auxílio limitado às despesas efetivamente comprovadas.

Parágrafo 2º - Farão jus ao auxílio-creche previsto no parágrafo 1º as empregadas mulheres ou os empregados homens indistintamente de sua identidade de gênero.

Parágrafo 3º - Na hipótese de adoção legal, o reembolso será devido em relação ao adotado a partir da data da chegada da criança na residência, mediante a apresentação do comprovante da guarda legal.

Parágrafo 4º - O valor acima especificado será atualizado nas mesmas condições e épocas dos reajustes e vantagens aplicadas à categoria, e não se integrará ao salário.

Parágrafo 5º - Terá direito ao valor mencionado no parágrafo 1º a jornalista ou o jornalista, conforme o parágrafo 2º, que apresentar à empresa o recibo de pagamento e comprovante de recolhimento do INSS da babá devidamente registrada em CTPS.

Parágrafo 6º – O valor previsto nesta cláusula terá vigência a partir de 01/12/2023.

Cláusula 27ª – LICENÇA PARA EMPREGADA(O) ADOTANTE

À(ao) empregada(o) que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos da lei.

Parágrafo único – A licença-maternidade só será concedida mediante a apresentação do termo judicial de guarda à(ao) adotante ou guardião(o).

Cláusula 28ª – SEGURO DE VIDA

As empresas se obrigam a realizar um seguro de vida para seus empregados, independentemente do seguro de acidentes do trabalho. Esse seguro não poderá ser inferior a R\$ 35.409,34, acrescido da correção pelo INPC registrado de 1º/12/2022 a 30/11/2023, e mais 7%.

Parágrafo único – As empresas que não mantenham plano de seguro de vida em grupo, gratuito ou subsidiado, pagarão de uma única vez ao jornalista, a título de indenização por invalidez permanente, decorrente de acidente de trabalho ou doença profissional, o valor correspondente a dois salários nominais do jornalista.

Cláusula 29ª – TRANSPORTE NOTURNO

As empresas fornecerão condução aos jornalistas quando a jornada de trabalho terminar a partir da 0h00 ou tiver início antes das 5h30, quando não houver possibilidade de transporte urbano. Ficam as empresas desobrigadas ao fornecimento do vale-transporte para os jornalistas beneficiados por esta cláusula.

Parágrafo único – Recomenda-se que as empresas façam adequação do transporte fornecido aos seus empregados a fim de que não haja itinerários díspares.

Cláusula 30ª – DIÁRIA DE VIAGEM

Os jornalistas em viagem de serviço, quando tiverem de pernoitar fora de sua sede, terão direito a receber, no mínimo, um salário-base dia, considerada a jornada de cinco horas acrescida de duas horas extras contratuais, a cada dia de permanência, além do salário nominal, a título de compensação pelas horas extras porventura trabalhadas nessa condição.

Parágrafo 1º – Esta cláusula será aplicável a partir da data de assinatura do presente instrumento.

Parágrafo 2º – 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 3º – Não fará jus à diária de viagem prevista na presente cláusula o profissional que for deslocado por até 90 dias de seu local de trabalho para outra cidade/localidade na qual seu empregador possua estabelecimento – ou para estabelecimento de empresa coligada ou afiliada –, desde que neste estabelecimento haja controle formal da jornada de trabalho.

Cláusula 31ª – VIAGEM

As empresas pagarão refeições no valor mínimo de R\$ 36,45 acrescido da correção pelo INPC registrado de 1º/12/2022 a 30/11/2023, e mais 7%, quando os serviços forem realizados fora do município ou de sua sede.

Parágrafo 1º – As empresas custearão as despesas de pernoite, quando necessário, para o qual se recomenda acomodações compatíveis com o número de leitos habitualmente utilizados.

Parágrafo 2º – Caso a empresa forneça vale-refeição ou título equivalente de valor inferior ao estabelecido no caput desta cláusula, fará a complementação da diferença nos casos específicos desta.

Cláusula 32ª – ESTABILIDADE PROVISÓRIA PARA O EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

Será concedida estabilidade provisória aos empregados que:

a) estiverem comprovadamente a dois anos da aposentadoria por tempo de contribuição (tanto proporcional quanto integral), aposentadoria especial ou por idade, garantindo-lhes o salário. Adquirido o direito ao benefício, cessa a garantia.

b) estiverem comprovadamente a três anos da aposentadoria por tempo de contribuição (tanto proporcional quanto integral), aposentadoria especial ou por idade, desde que contem com dez anos ou mais de prestação de serviços ininterruptos à empresa, garantido igualmente o salário. Cessa a estabilidade provisória quando adquirido o direito ao benefício.

Parágrafo 1º – Para fazer jus aos benefícios dos itens a) e b) desta cláusula, o empregado deverá comprovar sua condição, mediante a apresentação de

documento oficial expedido pela Previdência Social após complementar o tempo de serviço necessário à obtenção do benefício.

Parágrafo 2º – Ficam ressalvados os casos de dispensa por falta grave, por mútuo acordo na forma do artigo 484-A da CLT, ou rescisão contratual por pedido de demissão.

Parágrafo 3º – É autorizada a conversão da estabilidade prevista nesta cláusula por indenização proporcional ao salário vigente à época, desde que haja anuência do empregado, manifestada por escrito, com assistência do Sindicato.

Cláusula 33ª – AVISO PRÉVIO

Nos casos de rescisões de contrato de trabalho sem justa causa, o aviso prévio obedecerá aos seguintes critérios:

- a) será comunicado pela empresa, por escrito e contrarrecibo, se o período será trabalhado ou não;
- b) o dia da dispensa, trabalhado ou não, será remunerado;
- c) a redução de duas horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será aplicada mediante acordo entre as partes, para o início ou o fim da jornada de trabalho. Da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar por um dia livre por semana ou sete dias corridos durante o período, desde que combinado entre as partes;
- d) ao empregado que, no curso do aviso prévio trabalhado, solicitar ao empregador, por escrito, a dispensa de seu cumprimento, com a concordância da empresa, 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) no ato do aviso prévio, recomenda-se às empresas que possuem convênio médico para seus jornalistas informá-los e esclarecê-los sobre a possibilidade de extensão do convênio médico empresarial nos termos da Lei nº 9.656/98.

Cláusula 34ª – CARTA DE DISPENSA, SUSPENSÃO OU ADVERTÊNCIA

As empresas fornecerão comprovante, por escrito, contendo os motivos da despedida, aos jornalistas demitidos sob a acusação de prática de falta grave,

sob a pena de presunção de despedida imotivada, devendo o comprovante ser assinado pelo empregado.

Parágrafo 1º– As empresas fornecerão, por escrito, os motivos originadores da suspensão ou advertência, devendo o empregado tomar ciência por escrito.

Parágrafo 2º – No caso de recusa do recebimento de qualquer dos comunicados acima, a ciência do empregado será suprida por duas testemunhas.

Cláusula 35ª – VERBAS RESCISÓRIAS

O prazo para pagamento da rescisão contratual é o dia seguinte ao último dia trabalhado, no caso de aviso prévio cumprido, e de dez dias após o aviso de dispensa, no caso de aviso prévio indenizado.

Parágrafo único – No caso de desligamento do funcionário, o saldo salarial do período de trabalho, quando for o caso, deverá ser pago na data do pagamento geral dos empregados, se o acerto das verbas rescisórias não se der antes desse fato.

Cláusula 36ª – CONFERÊNCIA DA RESCISÃO CONTRATUAL

Em caso de desligamento de jornalistas, a empresa deve enviar ao Sindicato dos Jornalistas, via e-mail, com cópia para o(a) funcionário(a), os seguintes documentos: o Aviso de Dispensa, o Termo de Rescisão ou documento que viera substituí-lo, o comprovante de pagamento das verbas rescisórias ou a informação de não pagamento.

Parágrafo único – Os documentos e informações supracitados deverão ser encaminhados até o dia 15 do mês subsequente ao do último dia de trabalho do funcionário dispensado, sob pena de multa equivalente a 50% do salário normativo.

Cláusula 37ª – ANOTAÇÃO NA CTPS

As empresas registrarão na Carteira de Trabalho e Previdência Social do Jornalista a função e os cargos gratificados exercidos, com o salário respectivo nos termos do art. 11, do Decreto n.º 83.284/79.

Parágrafo único – Acordam as partes que será permitida a atualização da

Carteira de Trabalho com o uso de carimbo, etiqueta ou qualquer meio eletrônico de impressão.

As empresas que estiverem planejando transferir no todo ou em parte suas redações para outra localidade, bem como pretendam fechar suas redações ou dispensar mais de 5% de seus jornalistas num período inferior a 30 dias, deverão obrigatoriamente comunicar o Sindicato dos Jornalistas com antecedência mínima de 60 dias, garantindo a imediata abertura de negociações a respeito dos citados fatos. Tais dispositivos baseiam-se nos princípios da Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Parágrafo único – Em caso de demissão coletiva de jornalistas, gerando uma carga laboral incompatível com a necessária qualidade do jornalismo e com boas condições de trabalho, a empresa deverá apresentar um plano para o restabelecimento futuro do quadro de pessoal necessário. Esse restabelecimento deverá priorizar os jornalistas demitidos pela empresa.

Cláusula 38ª – NOVAS TÉCNICAS E EQUIPAMENTOS

A empresa deverá fornecer a seus jornalistas a oportunidade de sua adaptação às novas técnicas e equipamentos. O processo de adaptação constitui encargo da empresa, de sorte que as despesas com eventuais cursos e aprendizagem correrão por conta da empresa.

Parágrafo único – Na hipótese da adoção de tecnologia que possa implicar redução de pessoal, as empresas envidarão esforços para dar oportunidade de aproveitamento e readaptação do pessoal a ser deslocado, procurando possibilitar-lhes a absorção em outros cargos ou funções compatíveis.

Cláusula 39ª – APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL

Os cursos e demais atividades de aperfeiçoamento profissional são entendidos pelas partes que assinam esta Convenção como uma oportunidade de desenvolvimento pessoal e profissional para o empregado. As empresas deverão, quando os cursos forem por elas determinados e/ou proporcionados, arcar com os custos pedagógicos e de infraestrutura decorrentes destas atividades.

Cláusula 40ª – EQUIPAMENTO DE SEGURANÇA

As empresas disponibilizarão os equipamentos básicos de segurança aos seus profissionais jornalistas que realizarem cobertura de eventos de risco à sua integridade física, que compreendem óculos de proteção, capacete de segurança e máscara contra gás lacrimogêneo.

Parágrafo 1º – O sindicato da categoria econômica acordante recomendará às empresas a disponibilização, mediante a devida autorização da autoridade competente, de equipamentos especiais, tais como capacete balístico e colete à prova de bala, aos profissionais jornalistas que participarem em coberturas de conflitos armados.

Parágrafo 2º – As empresas propiciarão o treinamento específico e recomendarão o uso dos equipamentos fornecidos.

Cláusula 41ª – RISCO DE MORTE

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

Parágrafo 1º – 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.

Parágrafo 2º – As empresas jornalísticas serão obrigadas a promover, anualmente, curso de procedimentos seguros para os jornalistas que atuem em situação de conflito bélico de qualquer natureza, ministrado por empresas e/ou especialistas com competência neste assunto reconhecida publicamente.

Parágrafo 3º – As empresas jornalísticas oferecerão aos jornalistas que atuem em situação de conflito todo equipamento tecnicamente recomendado, especificado por especialista de reconhecida competência.

Parágrafo 4º – É obrigatório que as empresas jornalísticas mantenham seguro de vida atualizado e específico em favor de todo jornalista que atua em situação de conflito bélico.

Cláusula 42ª – SAÚDE DO TRABALHADOR

No caso do uso de equipamentos que utilizem a tecnologia de micro-ondas (SNG,

UMJ, Live U), as empresas comprometem-se a realizar a medição trimestral dos níveis de radiação emitidos, com o envio de laudos feitos por peritos para o Sindicato dos Jornalistas Profissionais no Estado de São Paulo, a fim de garantir que a saúde dos trabalhadores não seja comprometida pelo vazamento de radiação.

Cláusula 43ª – MOTOLINK

Para os jornalistas que trabalham em motolinks fica assegurado o adicional de 30% (trinta por cento) do salário nominal a título de adicional de periculosidade.

Parágrafo 1º – As empresas devem providenciar, para profissionais que trabalham em motolink, um seguro de vida (morte e invalidez) no valor mínimo de **R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais)**.

Parágrafo 2º - As empresas são responsáveis por providenciar equipamentos de proteção necessários e orientar sobre seu adequado uso.

Cláusula 44ª – DIREITO DE CONSCIÊNCIA

Pelo respeito à ética jornalística, à consciência do profissional e à liberdade de expressão e de imprensa, fica reconhecido o direito ao jornalista de recusar a realização de reportagens firmam o Código de Ética dos Jornalistas Brasileiros, violem a sua consciência e contrariem a sua apuração dos fatos.

Parágrafo 1º – Pelos mesmos motivos, e pela preservação da relação com as fontes, o profissional tem o direito de se opor à utilização de material produzido por ele em reportagem coletiva, bem como negar que seu nome seja associado a qualquer trabalho jornalístico publicado pela empresa.

Parágrafo 2º – A atitude de recusa do jornalista, nessas situações, não pode ser usada pela empresa para sancionar o profissional.

Cláusula 45ª – LIBERDADE DE EXPRESSÃO E EXERCÍCIO DA CIDADANIA

As empresas jornalísticas não podem restringir, por normas internas, a plena liberdade de expressão –nos terrenos político, econômico, social, esportivo ou outros –e o exercício de cidadania para seus profissionais contratados. O contrato

de trabalho entre a empresa e o profissional não dá à empresa o direito de tutelar o posicionamento público do funcionário, nem permite ingerência em suas atividades fora do horário de trabalho.

Parágrafo único – Não cabe à empresa restringir a livre manifestação de seus contratados em redes sociais, em manifestações públicas, em debates travados na sociedade e na adesão a petições.

Cláusula 46ª – ASSÉDIO MORAL

Para prevenir e combater a prática de assédio moral no local de trabalho, as empresas e o Sindicato dos Jornalistas estabelecem o seguinte Procedimento de Combate ao Assédio Moral.

Parágrafo 1º – O sindicato profissional disponibilizará canal específico, aos jornalistas, para o encaminhamento de denúncias, reclamações, sugestões e pedidos de esclarecimento.

Parágrafo 2º – O encaminhamento e a solução das questões suscitadas observarão os seguintes procedimentos:

- a) apresentação de denúncias, reclamações e pedidos de esclarecimento, devidamente fundamentados, por parte do empregado, ao sindicato;
- b) a apuração dos fatos, por parte da empresa, deve ser concluída em até 60 dias corridos a partir da apresentação da questão pelo sindicato. Neste período, não poderá haver qualquer divulgação do fato denunciado e dos nomes envolvidos, nem pelo sindicato, nem pela empresa;
- c) ao final da apuração, a empresa prestará esclarecimentos, ao sindicato profissional, dos fatos apurados e das medidas tomadas, caso a denúncia se confirme;
- d) ao sindicato profissional fica garantido o acesso a todas as informações apuradas;
- e) a denúncia encaminhada pelo sindicato à empresa poderá preservar o nome do denunciante.

Parágrafo 3º – Compete ao sindicato profissional signatário decidir sobre o encaminhamento, ou não, da denúncia a ele formulada.

Parágrafo 4º - As empresas e o sindicato estabelecerão um calendário a ser

pactuado na Comissão Paritária para efetivar o desenvolvimento de políticas capazes de combater o assédio moral, com a promoção de seminários regulares que tratem da questão.

Cláusula 47ª – PROTEÇÃO À VÍTIMA DE ASSÉDIO SEXUAL

Os jornalistas profissionais que, vítimas de assédio sexual, realizarem denúncia formal ao Poder Público, passam a fazer jus às seguintes medidas de proteção:

- a) garantia de sigilo por parte da empresa, que não divulgará nome ou qualquer informação que possa identificar a vítima sem a anuência dela;
- b) impedimento de demissão imotivada até a conclusão do inquérito, sendo que no caso deste ser convertido em ação penal, o impedimento durará 12 meses a partir da data do recebimento da denúncia pela Justiça.

Parágrafo 1º – As medidas de que tratam este artigo serão garantidas tanto aos empregados que denunciem casos de assédio sexual no local de trabalho da empresa, como aqueles acontecidos no cumprimento de pautas jornalísticas.

Parágrafo 2º – Confirmado o assédio sexual na ação penal, o assediador deverá ser punido nos termos da legislação trabalhista.

Cláusula 48ª – DEFESA JUDICIAL

No caso de o jornalista vir a ser processado por terceiros, em consequência do exercício profissional, a empresa deverá patrocinar a sua defesa, custeando todas as despesas, incluindo as advindas de eventual condenação, até a decisão final transitada em julgado, sempre que a matéria motivadora do processo tiver sido divulgada com o conhecimento e autorização da empregadora.

Cláusula 49ª – ABONO DE FALTAS

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

- a) Até 3 (três) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que declarada em sua CTPS viva sob sua dependência econômica, devidamente comprovada com apresentação da Certidão de Óbito no prazo de 7 (sete) dias a contar do falecimento;

- b) Até 3 (três) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento, devidamente comprovado com apresentação da respectiva Certidão no prazo de 7 (sete) dias a contar da data do fato;
- c) Até 5 (cinco) dias úteis consecutivos, em caso de nascimento de filho, de acordo com o artigo 10 das Disposições Transitórias da Constituição Federal, contados da data do parto, neles incluído o período previsto no inciso III do artigo 473 da CLT;
- d) Até 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;
- e) Até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para fim de se alistar eleitor, nos termos da legislação respectiva devidamente comprovado;
- f) No período que tiver que cumprir as exigências do Serviço Militar, referidas na letra "c" do artigo 65 da Lei n.º 4.375, de 17-8-64.
- g) Serão abonadas as faltas do empregado estudante quando houver coincidência entre o horário de trabalho e o horário de exames escolares, desde que em estabelecimento de ensino oficial autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com no mínimo 72 (setenta e duas) horas de antecedência e comprovação posterior.

Cláusula 50ª – ATESTADOS MÉDICOS

As empresas reconhecerão atestados médicos, odontológicos e de fisioterapia.

Cláusula 51ª – SUBSTITUIÇÃO PROVISÓRIA

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o jornalista que exercer a substituição fará jus à diferença entre o seu salário e o do(a) empregado(a) substituído(a), na proporção da duração da substituição, excluídas as vantagens pessoais.

Parágrafo único – Para fins do disposto nesta cláusula, considera-se de caráter não eventual a que perdurar por período igual ou superior a 30 (trinta) dias, inclusive por motivo de férias do substituído

Cláusula 52ª – FÉRIAS

O empregado poderá optar pelo recebimento da 1ª (primeira) parcela do 13º salário até 72 (setenta e duas) horas após o recebimento do Aviso de Férias.

Cláusula 53ª – QUADRO DE AVISOS/ COMUNICAÇÃO COM A CATEGORIA

Haverá um quadro de avisos do sindicato dos trabalhadores em local acessível aos jornalistas, nas medidas de 0,60m x 0,90m, com vidro e chave, para fixação de matéria de interesse da categoria, desde que assinada pelo presidente do Sindicato dos Jornalistas ou diretor autorizado, vedada a divulgação de material de político/partidário ou ofensiva a quem quer que seja.

Cláusula 54ª – SINDICALIZAÇÃO

As empresas, quando solicitadas, colocarão à disposição do Sindicato dos Trabalhadores local para realização de campanha de sindicalização, um dia a cada dois meses no período entre 1º/1/2023 a 30/11/2023, no horário das 10h às 18h, vedada a divulgação político-partidária e/ou ofensiva a quem quer que seja, nas condições previamente acordadas.

Parágrafo único – A solicitação deverá ser feita por escrito com antecedência de 10 dias da data pretendida, indicando nominalmente 2 (dois) associados ao Sindicato para a realização da campanha.

Cláusula 55ª – CONTRIBUIÇÕES AO SJSP

1 – CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

As empresas encaminharão à entidade profissional cópia das guias de contribuição sindical – ou outra que venha a ser instituída em seu lugar – com a relação nominal dos profissionais que autorizaram o desconto na forma da Lei 13.467/2017, no prazo máximo de 30 dias após o desconto.

2 – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

As empresas efetuarão mensalmente o desconto da Contribuição Negocial, devida por todos os jornalistas empregados, em função da participação da entidade sindical na formulação das normas coletivas, no importe de 0,5% (meio por cento) do salário bruto, até o limite de R\$ 30,00 na capital e de R\$ 20,00 nas cidades da Grande São Paulo e do interior, conforme aprovação na Assembleia Geral Extraordinária, bem como nos termos do TAC nº 190/2021, firmado perante o Ministério Público do Trabalho.

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 Assembleia 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.

Parágrafo 6º - Nos termos da Nota Técnica n. 2 de 26/10018 de CONALIS – Coordenadoria Nacional de Liberdade Sindical do Ministério Público do Trabalho, a autorização prévia e expressa para os referidos descontos previstos na presente cláusula se deu em assembleia, devidamente convocada, com a participação livre de sócios e não sócios, ficando assegurado aos jornalistas o direito de oposição à cobrança da contribuição negocial, a qualquer tempo, a partir da assinatura deste instrumento coletivo.

Parágrafo 7º - Os jornalistas não associados poderão exercer o direito de oposição à cobrança da contribuição negocial, a qualquer tempo, a partir da

assinatura deste instrumento coletivo, mediante envio de e-mail para cobranca@sjsp.org.br e cópia entregue para a empresa.

3 – MENSALIDADES ASSOCIATIVAS

Desde que haja autorização na forma da Lei 13.467/2017 dos empregados associados ao sindicato profissional, as empresas descontarão as mensalidades associativas. As importâncias descontadas serão recolhidas à tesouraria do Sindicato supra até o 10º (décimo) dia útil do mês subsequente. No mesmo prazo, as empresas devem encaminhar ao sindicato profissional a lista nominal com os jornalistas que tiveram a mensalidade descontada e com os respectivos valores de descontos por profissional.

Cláusula 56ª – ACESSO ÀS REDAÇÕES

Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às redações para contato com os jornalistas, acertado em prévia comunicação com a empresa.

Cláusula 57ª – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS E OUTROS

As empresas considerarão justificadas duas faltas por mês dos diretores eleitos do Sindicato dos Jornalistas, sem prejuízo de remuneração, férias ou abono de Natal.

Parágrafo 1º – As empresas também considerarão justificadas as faltas dos jornalistas eleitos pelo Sindicato para participarem de Congressos da categoria (Congresso Nacional a cada dois anos, Congresso Estadual anual), bem como dos Congressos da CUT (a cada três anos), central sindical à qual o Sindicato é filiado, sem prejuízo de remuneração, férias ou abono de Natal. 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.

Parágrafo 2º – As empresas liberarão da presença ao trabalho os diretores executivos do Sindicato dos Jornalistas, limitando-se tal dispensa a um diretor por empresa, e desde que solicitada expressamente pelo Sindicato profissional, sem prejuízo da remuneração ou de quaisquer benefícios legais ou convencionais.

Parágrafo 3º – As faltas previstas no caput desta cláusula poderão ser cumulativas no máximo trimestralmente.

Parágrafo 4º – As empresas reconhecem o direito à estabilidade provisória no emprego para seus jornalistas eleitos para qualquer cargo do Sindicato dos Jornalistas Profissionais no Estado de São Paulo, desde o registro da sua candidatura até um ano após o término do mandato.

Cláusula 58ª – COMISSÃO PARITÁRIA

As partes constituirão uma Comissão Paritária para, após a celebração da Convenção Coletiva, analisar e/ou propor alternativas para temas como a prevenção e o combate à violência contra jornalistas, o assédio moral e a saúde do trabalhador, bem como assuntos gerais relativos às condições de trabalho.

Cláusula 59ª – DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO

No caso de descumprimento pelas partes de qualquer cláusula contida nesta Convenção Coletiva, fica a parte infratora obrigada a pagar multa equivalente a 5% (cinco por cento) do salário normativo da categoria profissional em favor da parte lesada, ressalvadas as cláusulas com penalidades específicas.

Cláusula 60ª – COMPETÊNCIA, PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

A Justiça do Trabalho é a competente para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, e o processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva ficará subordinado às normas estabelecidas no Art. 615 da CLT.

Cláusula 61ª – 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 972/69 e suas regulamentações posteriores, especialmente o Decreto 83.284 de 13 de março de 1979. No processo de contratação, as empresas exigirão dos profissionais a apresentação do registro profissional de jornalista no órgão oficial responsável.

Parágrafo único – Além das funções previstas no decreto desta cláusula, ficam incorporadas as seguintes funções: Pauteiro, Chefe de Pauta, Produtor, Redator-chefe, Diretor de Redação, Editor, Diretor de Arte, Designer, Webdesigner, Infografo, Webmaster e Apresentador, desde que o profissional desempenhe trabalho jornalístico.

CLÁUSULA 62ª – NOVAS CONTRATAÇÕES

Por ocasião da admissão de jornalistas, as empresas devem priorizar a contratação de profissionais que estejam desempregados, podendo para tal consultar o banco de dados do Sindicato.

Parágrafo 1º - Recomenda-se o desenvolvimento de políticas de promoção de igualdade de gênero, igualdade racial e equidade nas redações.

Cláusula 63ª – TERCEIRIZAÇÃO

Pela presente Convenção Coletiva, as empresas do setor não poderão realizar a terceirização do trabalho jornalístico.

Cláusula 64ª – TRABALHO INTERMITENTE

Pela presente Convenção Coletiva, as empresas do setor não poderão firmar contratos de trabalho intermitente para a realização de atividade jornalística.

Cláusula 65ª – RESCISÃO POR MÚTUO ACORDO

No caso de mútuo acordo entre empregado e empresa como forma de extinção do contrato de trabalho, antes de formalizar a demissão, as empresas deverão encaminhar previamente o trabalhador ao Sindicato dos Jornalistas Profissionais no Estado de São Paulo, sob a pena de nulidade do ato.

Cláusula 66ª – TRABALHADOR AUTÔNOMO

A contratação de trabalhador autônomo, ainda que observadas as formalidades legais de registro e pagamento de impostos perante os órgãos públicos, fica restrita a situações de trabalho esporádico, sem exclusividade, nem continuidade.

Cláusula 67ª – EMPREGADO HIPERSUFICIENTE

Fica proibida a implementação de condições de trabalho menos benéficas que as previstas na presente Convenção Coletiva de Trabalho aos jornalistas com diploma de nível superior e que ganhem valor igual ou superior a duas vezes o teto dos benefícios da Previdência Social.

Parágrafo único – Fica vedada a estipulação de cláusula compromissória de arbitragem para os jornalistas das empresas submetidas a esta Convenção Coletiva, independentemente do valor do salário do empregado.

Cláusula 68ª – TRABALHO TEMPORÁRIO

Fica vedada a utilização de trabalhador temporário por mais de 90 dias, improrrogáveis, nas atividades jornalísticas.

Parágrafo único – Somente se admitirá a utilização de trabalhador temporário para a substituição transitória de pessoal permanente, devendo a empresa encaminhar ao Sindicato dos Jornalistas Profissionais no Estado de São Paulo cópia do contrato com a empresa de trabalho temporário no prazo de 48 horas úteis após a contratação.

Cláusula 69ª – TELETRABALHO

As empresas são integralmente responsáveis por todos os custos financeiros, diretos e indiretos, da estrutura de trabalho, no regime de teletrabalho.

Parágrafo 1º –As empresas continuam responsáveis pela segurança e pela saúde, física e mental, do jornalista em regime de teletrabalho. Cabe às empresas garantir mobiliário com condições adequadas de ergonomia para o jornalista que estiver em regime de teletrabalho.

Parágrafo 2º–Os jornalistas em regime de teletrabalho farão jus à jornada de trabalho específica dos jornalistas, devendo a empresa assegurar o registro e o controle do horário de trabalho, bem como dos intervalos, de forma a garantir o pagamento das horas-extras realizadas ou sua compensação, segundo as normas acordadas na presente Convenção Coletiva.

Parágrafo 3º – As empresas são responsáveis por fornecer os equipamentos necessários para o jornalista desenvolver as suas tarefas no regime de teletrabalho, bem como se responsabilizam pela manutenção dos equipamentos e pelo suporte de tecnologia necessários ao desenvolvimento das atividades. Fica determinado o valor de R\$ 250 (duzentos e cinquenta reais) mensais para o jornalista em teletrabalho, sem caráter salarial, para custear as despesas com o trabalho realizado remotamente (energia, internet, telefone e outros), sem prejuízo de ressarcimento dos gastos que ultrapassarem este valor, contra a apresentação de comprovação do conjunto dos gastos realizados.

Parágrafo 4º – O trabalho realizado em casa não deve representar um desconforto físico. Se houver, isso deve ser comunicado à empresa para que encontre a melhor solução possível.