

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2024

SINDICATO DOS JORNALISTAS PROFISSIONAIS NO ESTADO DE SÃO PAULO, CNPJ nº. 62.584.230/0001-00, neste ato representado (a) por seu **Presidente, Sr. THIAGO CIANGA TANJI**;

E

JORNAL DA CIDADE DE BAURU LTDA, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ nº 45.012.218/0001-02, com sede na Rua Xingu 44-4, Higienópolis, Bauru/SP, CEP 17013-903, por seu diretor Sr. Marco Antônio de Campos Oliveira.

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de junho de 2023 a 31 de maio de 2024 e a data-base da categoria em 01º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrangerá a categoria dos jornalistas profissionais que prestam serviços no JORNAL DA CIDADE DE BAURU, sendo que referido acordo alcança somente a base territorial do município de Bauru/SP.

Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

No período entre 1º de junho de 2023 e 31 de maio de 2024, o salário normativo fica fixado em R\$ 3.387,14, (Três mil trezentos e oitenta e sete reais e quatorze centavos) 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\$ 2.032,28 (Dois mil e trinta e dois reais e vinte e oito centavos), a título de remuneração para as duas horas extras correspondentes, totalizando R\$ 5.419,42 (Cinco mil, quatrocentos e dezenove reais e quarenta e dois centavos) mensais.

CLÁUSULA QUARTA – REAJUSTE SALARIAL

A Empregadora concederá aos jornalistas um reajuste salarial de **11,90%** a partir do pagamento dos salários de **junho de 2023**, referente ao período inflacionário de **01/06/21 a 31/05/22**, sendo que as **diferenças retroativas** de jun/22 a mai/23, inclusive férias mais um terço e décimo terceiro salário de 2022, serão quitados em **até 10 parcelas**, mensais e sucessivas, juntamente com o pagamento dos salários vincendos, iniciando-se em agosto de 2023.

Parágrafo Primeiro: A Empregadora concederá ainda aos jornalistas um reajuste salarial de **3,74%** a partir do pagamento dos salários de **setembro de 2023**, referente ao período inflacionário de **01/06/22 a 31/05/23**, sendo que as **diferenças retroativas** de jun/23 a agos/23, inclusive eventuais férias mais um terço, serão quitados em **01 parcela**, a ser paga juntamente com o salário do mês de setembro/2023.

Parágrafo Segundo: Os reajustes citados acima se dão em caráter de antecipação salarial e serão compensados em caso de eventual estipulação de Convenção Coletiva de Trabalho com o segmento de Jornais e Revistas do Interior – SINDIJORI.

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



Parágrafo Quarto - A empresa concederá 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.

Pagamento de Salário - Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - ÉPOCA DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS

A Empregadora concederá aos jornalistas um reajuste salarial de **11,90%** a partir do pagamento dos salários de **junho de 2023**, referente ao período inflacionário de **01/06/21 a 31/05/22**, sendo que as diferenças retroativas de jun/22 a mai/22, inclusive férias mais um terço e décimo terceiro salário de 2022, serão quitados em até 10 parcelas, mensais e sucessivas, juntamente com o pagamento dos salários vincendos.

Parágrafo Primeiro: A Empregadora concederá ainda aos jornalistas um reajuste salarial de **3,74%** a partir do pagamento dos salários de **setembro de 2023**, referente ao período inflacionário de **01/06/22 a 31/05/23**, sendo que as diferenças retroativas de jun/23 a agos/22, inclusive eventuais férias mais um terço, serão quitados em até 02 parcelas, mensais e sucessivas, juntamente com o pagamento dos salários vincendos.

Parágrafo Segundo: Os reajustes citados acima se dão em caráter de antecipação salarial e serão compensados em caso de eventual estipulação de Convenção Coletiva de Trabalho com o segmento de Jornais e Revistas do Interior - SINDIJORI,

CLÁUSULA SEXTA - ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO

No caso de atraso no pagamento de salários, férias e 13º salários, fica obrigado o empregador ao pagamento desses salários acrescidos da multa de 1/90 (um noventa avos) do salário devido por dia de atraso, incidente somente a partir do 11º dia de atraso, até o limite da obrigação principal.

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 a empresa abrangida por este Acordo Coletivo 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 - A empresa descontará 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

2022 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

A empresa poderá 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.

Parágrafo 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.

Parágrafo 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 poderão ser consideradas horas extras, obedecidas as normas legais e/ou acordos coletivos de compensação de horas.

Parágrafo 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.

Parágrafo 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.

Parágrafo 5º - FLEXIBILIZAÇÃO DO HORÁRIO DE INTERVALO PARA REFEIÇÃO - As partes acordam que o intervalo intrajornada poderá ser reduzido para 30 (trinta) minutos nos casos em que a jornada for superior a 6 (seis) horas diárias, conforme permite o artigo 611-A III da CLT. O mencionado período não será computado na duração do trabalho.

Parágrafo 6º - Para implementação da prerrogativa acima, a empresa deverá comunicar o sindicato profissional com 30 dias de antecedência para que o mesmo possa diligenciar junto aos jornalistas e colher eventuais dúvidas ou sugestões para encaminhamento à empresa de forma a facilitar a adaptação dos mesmos à nova duração do intervalo intrajornada.



Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

Em cumprimento às 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 2023, o pagamento do valor de **RS 1.161,00** (um mil, cento e sessenta e um reais) título de PLR.

Parágrafo 1º - Do pagamento

A verba acima estipulada será paga na folha de **outubro/2023**, no valor de **R\$ 1.119,74** e o saldo restante será pago na folha de **novembro/2023**, no valor de **R\$ 41,26**.

Parágrafo 2º - Da proporcionalidade

O pagamento de que trata o item anterior será devido aos empregados em atividade na empresa em Maio de 2024, na proporção de 1/12 por mês trabalhado no período de 01/06/2023 a 31/05/2024, considerando-se como mês completo a fração igual ou superior a 15 dias, ressaltando-se os casos de dispensas ocorridas em Maio de 2024.

Para os trabalhadores com contrato de trabalho em vigor no período compreendido entre 01/06/2023 a 31/05/2024, a verba será devida de forma integral e o pagamento se dará conforme o parágrafo 1º.

a) Para os trabalhadores admitidos após 01/06/2023 e com contrato de trabalho em vigor em Maio de 2024, a mesma 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 conforme o parágrafo 1º.

b) Para os trabalhadores demitidos, com contrato de trabalho interrompido ou suspenso, incluído os afastados por doença, no período compreendido entre 01/06/2023 a 31/05/2024, 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 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 01/06/2023 a 31/5/2024. Os dias de ausência compensados não serão considerados ausência injustificada.

Parágrafo 4º - As empresas que possuem programa de participação nos lucros e resultados implementados, na forma da lei, ficam dispensadas do cumprimento das disposições do plano traçado nesta cláusula.

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 lhe 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.

Em caso de afastamento e períodos de férias, não será devido o benefício, bem como não ocorrerá nenhuma contribuição por parte do jornalista.

Parágrafo 1º - Do vale Refeição/Vale Alimentação



A empresa que já fornece o benefício de vale refeição ou vale alimentação, deverá continuar a fornecer tal benefício observando o a seguir disposto:

I) O valor mínimo do vale alimentação será de **R\$ 326,16** (trezentos e vinte e seis reais e dezesseis centavos), que será disponibilizado mensalmente ao Jornalista através do sistema de crédito em cartão.

II) O valor de vale alimentação poderá ser concedido em substituição ao sistema de crédito em cartão, na modalidade de vale compra em supermercado ou rede de supermercados a critério do empregador,

III) O valor mínimo do vale refeição será **R\$ 15,43** (quinze reais e quarenta e três centavos) por dia trabalhado, e será concedido na forma de ticket em papel ou por meio de cartão magnético, a critério da empresa.

IV) No caso da empresa exigir o trabalho em feriados, sábados, domingos ou dias programados para a folga do jornalista, esta ficará obrigada a lhe fornecer o valor diário do vale-refeição em número igual ao número de dias efetivamente trabalhados nestas condições, tomando como base o valor do item III acima, independentemente da empresa optar pelo fornecimento do vale alimentação ou vale refeição.

V) A empresa deverá disponibilizar o benefício preferencialmente no primeiro dia útil de cada mês.

Parágrafo 2º - Da Refeição no Local de Trabalho

I) A empresa que forneça refeição no local de trabalho ou benefício similar de valor superior ao constante nas situações acima, está desobrigada do cumprimento da obrigação mencionada no CAPUT desta cláusula, cabendo apenas a correção do valor concedido conforme índice de reajuste estabelecido no parágrafo primeiro desta cláusula.

II) A empresa que possuir refeitórios/restaurantes e fornecer refeições a seus jornalistas empregados, deve fazê-lo independentemente da jornada diária.

Parágrafo 3º - Da Contribuição do Jornalista

Em todas as situações citadas, a empresa poderá descontar até 20% (vinte por cento) 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 previstos no PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador) do Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo 4º - Da Natureza Salarial

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

Parágrafo 5º - Os valores constantes da presente cláusula terão vigência a partir de 01/09/2023.

Auxílio Transporte

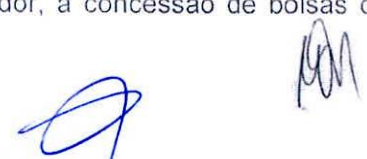
CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE TRANSPORTE

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, a empresa concederá 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 - AUXÍLIO 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

Fica a empresa obrigada a manter convênio de assistência médica para o conjunto de seus jornalistas.

Parágrafo 1º - A empresa se obriga a custear, no mínimo, 35% (trinta e cinco por cento) do valor conveniado.

Parágrafo 2º - O jornalista que ao ingressar na empresa e 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 - A empresa que não mantiver convênio médico pagará aos seus jornalistas um auxílio saúde de R\$ 140,52 (cento e quarenta reais e cinquenta e dois centavos) mensais.

Parágrafo 4º - Os valores constantes da presente cláusula terão vigência a partir de 01/09/2023.

Auxílio-Doença/Invalidez

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA

A empresa adiantará o 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

A empresa fica obrigada a instituir Seguro de Vida a favor de seus empregados, no valor mínimo de R\$ 33.379,50 (trinta e três mil, trezentos e setenta e nove reais e cinquenta centavos) a partir de 1º de setembro de 2023.

Parágrafo 1º - A empresa deverá 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 - A empresa que não mantém plano de seguro de vida em grupo, gratuito ou subsidiado, pagará 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\$ 4.752,31 (quatro mil, setecentos e cinquenta e dois reais e trinta e um centavos), cujo valor será resgatado pela empresa quando do pagamento da apólice de seguro, ressalvadas as condições mais favoráveis já praticadas pela empresa.

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

A empresa se obriga a instalar berçários e creches ou manter convênios substitutivos com entidades especializadas localizadas próximo ao local de trabalho ou residência do jornalista.

Parágrafo 1º - A empresa que não der cumprimento ao estabelecido no "caput", se obrigam ao pagamento mensal às suas empregadas mulheres e aos 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\$ 481,42 (quatrocentos e oitenta e um reais e quarenta e dois 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 asseguradas 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.

Parágrafo 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.

Parágrafo 2º - Ficam excluídas das obrigações desta cláusula a empresa que mantém 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

Obriga-se a empresa 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 originários 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) A empresa, no caso de pedido de demissão do empregado, se obriga 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 a empresa jornalística, sendo que, a empresa se compromete 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 qualificados para a função, o Sindicato dos Jornalistas emitirá declaração à empresa consulente.

Outras normas referentes à 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, limitada à obrigação principal.

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 - RESCISÃO CONTRATUAL.

No caso de desligamento de jornalistas, por iniciativa do empregador, em contrato de emprego com mais de 01 (um) ano de vigência, a empresa deverão comunicar obrigatoriamente o Sindicato dos Jornalistas Profissionais no Estado de São Paulo.

Parágrafo 1º - O prazo para pagamento da rescisão contratual é no dia seguinte ao último dia trabalhado no caso de aviso prévio cumprido e de 10 dias do aviso de dispensa no caso de aviso prévio indenizado.

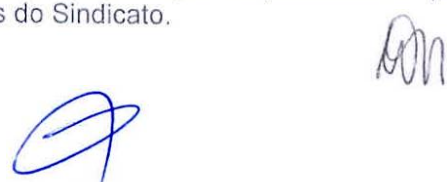
Parágrafo 2º — Em caso de rescisão contratual, por iniciativa do empregador, em contrato de emprego com mais de 01 (um) ano de vigência, a empresa deverá encaminhar ao Sindicato dos Jornalistas, via e-mail (jornalista@sjs.org.br; homologacao@sjs.org.br), os seguintes documentos: Aviso de Demissão, Termo de Rescisão ou documento que vier a substituí-lo, Comprovante de Pagamento das Verbas de Rescisão ou informação de não pagamento.

Parágrafo 3º — Os documentos e informações supracitados deverão ser encaminhados até o dia 15 do mês subsequente ao do último dia de trabalho, sob pena de multa equivalente a 50% do salário normativo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - RECOMENDAÇÕES

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

b) Recomenda-se à empresa 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 a empresa 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 a empresa libere 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

A empresa que pretender implantar sistema de automação nas redações de seus veículos de comunicação se compromete 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 - A empresa deverá 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 - A empresa garantirá 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 a empresa promova seminários, palestras e campanhas de conscientização contra a prática de assédio moral e sexual, a todos empregados.

Estabilidade Mae

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 1º - A empresa disponibilizará equipamentos básicos de segurança, que compreendem capacete de segurança, óculos e máscara de proteção, ao profissional jornalista quando este realizar cobertura de evento que possa oferecer risco a sua saúde ou integridade física.

Parágrafo 2º - 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.

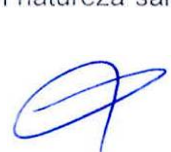
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - IDENTIFICAÇÃO DE TRABALHO

A empresa jornalística fica obrigada 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

A empresa se obriga 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 da empresa, esta fica obrigada 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

A empresa obriga-se a mencionar expressamente, nos contratos de trabalho, o veículo ou os veículos ao qual o jornalista está vinculado.

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

A empresa fará 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

A empresa se compromete 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 SECUNDA - EXEMPLAR GRATUITO

A empresa se obriga 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

A Empresa se obriga ao pagamento do adicional noturno para todos os seus jornalistas empregados que exerçam trabalho das 22h00min horas as 05h00min horas, na razão de 20% (vinte por cento) de acréscimo sobre a hora diurna.

Parágrafo único - A hora do trabalho noturno, conforme CAPUT desta cláusula, será computada como de 52 minutos e trinta segundos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - TRANSPORTE NOTURNO

A empresa obedecerá ao disposto no Decreto nº 95.247, de 16/11/1987, independentemente do percurso utilizado pelo jornalista empregado.



Parágrafo 1º - A empresa fornecerá transporte gratuito a todos os jornalistas que tenha fim de jornada de trabalho das 22h30min horas às 04h00min horas.

Parágrafo 2º - A empresa que mantenha serviço de transporte para seus empregados, somente poderá 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 possam controlar os horários de entrada e saída de seus funcionários.

Parágrafo único — Na empresa com 10 (dez) ou menos funcionários, a 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 - A empresa se obriga a pagar férias proporcionais em caso de pedido de demissão por parte do empregado.

Licença Adoção

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE

A empregada ou ao empregado 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: A licença-maternidade só será concedida mediante a apresentação do termo judicial correspondente no prazo de até 30 (trinta) dias de sua emissão.

PARÁGRAFO 2º: A licença terá início a partir da data em que se efetivar a entrega da criança aos cuidados da(o) empregada(o) adotante.

PARÁGRAFO 3º: Em caso de revogação da guarda provisória, a(o) empregada(o) deverá comunicar à empresa de imediato, oportunidade a partir da qual a licença ficará suspensa.

PARÁGRAFO 4º: O (A) adotante a que não se aplicar a licença prevista no caput terá direito a licença remunerada de 05 (cinco) dias consecutivos, devendo ser observados os prazos dos parágrafos 1º e 2º desta cláusula.

PARÁGRAFO 5º: A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães, empregado ou empregada, o que será certificado por escrito à empresa pelo(a) empregado(a) requisitante. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do An. 392-A da CLT.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - AMBIENTE DE TRABALHO E PREVENÇÃO DE DOENÇAS PROFISSIONAIS

A empresa oferecerá condições e ambiente adequado de trabalho aos jornalistas, principalmente quanto à iluminação, ao ruído, ao equipamento, ao espaço, mobiliário e à ventilação, visando à preservação da saúde de seus empregados, conforme Normas Regulamentadoras (NR's) vigentes.

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



Parágrafo 2º - A empresa 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 - A empresa se compromete a ceder espaço para que o Sindicato dos Jornalistas promova 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 redações.

Parágrafo 4º - A empresa promoverá aos seus empregados jornalistas que atuam nas atividades de fotografia e captura de imagens com o uso de filmadoras, treinamento específico quanto aos cuidados em relação a postura e transporte adequado de equipamentos.

Parágrafo 5º - O Sindicato dos Jornalistas Profissionais no Estado de São Paulo terá o direito a acompanhar vistorias efetuadas pelo órgão competente e acesso aos resultados dos levantamentos das condições de trabalho, higiene e segurança do trabalho.

CIPA — composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ELEIÇÃO 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

A empresa aceitará 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

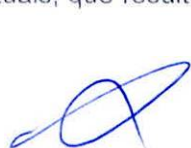
Fica a empresa obrigada a entregar as documentos solicitados pelo empregado para requerimento junto ao INSS de qualquer benefício, dentro dos seguintes prazos máximos:

- 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

A empresa, quando solicitada, cederá espaço, a sef 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

A empresa considerará justificadas 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 - A empresa também considerará 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. A empresa deverá 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

A empresa enviará 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.

Parágrafo Único - O desconto da contribuição sindical será realizado nos termos da lei.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DESCONTO DE MENSALIDADES ASSOCIATIVAS

A empresa descontará em Folha de Pagamento as mensalidades dos associados do Sindicato dos Jornalistas desde que autorizados prévia, expressa e individualmente por eles.

Parágrafo Primeiro - 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.

Parágrafo Segundo - A empresa enviará ao Sindicato dos Jornalistas até 10 dias após o recolhimento, a relação com os nomes dos jornalistas e valores referente às contribuições associativas descontadas.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

A empresa efetuará 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\$ 20,00, 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, a empresa enviará 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, a empresa será 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 a cobrança da contribuição negocial, a qualquer tempo, a partir da assinatura deste instrumento coletivo.

NÃO TEM ESSA CLAUSULA NA CCT 2021/2022

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA – RELAÇÃO DE CONTRIBUINTES

A empresa enviará 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 negocial, informando mensalmente as mudanças ocorridas.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - QUADROS DE AVISOS

A empresa manterá 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 - A empresa também permitirá 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 TERCEIRA - ESPAÇO GRATUITO

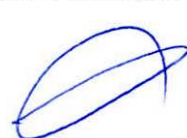
A empresa cederá, sem quaisquer ônus, espaço em seus veículos de comunicação para publicação de editais e outros comunicados de interesse do Sindicato dos Jornalistas, desde que não ultrapasse a 2(duas) colunas por 10 cm. de altura e nem venha a acumular esse espaço de um mês para outro.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - EXEMPLAR PARA O SINDICATO

A empresa fornecerá 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 QUINTA - 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 SEXTA - COMISSÃO DE JORNALISTAS

A empresa reconhece 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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - APERFEIÇOAMENTO DO ACORDO

As partes que subscrevem a presente norma desenvolverão trabalhos e discussões com vistas a aperfeiçoar a presente norma, reunindo-se, periodicamente, para discussão de temas pertinentes e especialmente ligados à reforma trabalhista implantada pela Lei 13.467.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DO ACORDO

No caso de descumprimento pela empresa das obrigações estipuladas neste acordo, e se não houver multa específica, fica ela obrigada 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. A presente penalidade não se aplica às disposições das cláusulas 58º, 59º e 60º.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA — COMISSÃO PARITÁRIA

As partes acertam reunir uma Comissão Paritária, a partir de **fevereiro de 2024**, para negociar uma cláusula sobre teletrabalho (home office). A comissão deve trabalhar com o objetivo de elaborar texto a ser incorporado ao próximo ACT.

Parágrafo Único — As disposições desta cláusula 70º, caso não atendidas, não levarão à aplicação da multa prevista na cláusula 69º.



THIAGO CIANGA TANJI
Presidente

SINDICATO DOS JORNALISTAS PROFISSIONAIS NO ESTADO DE SÃO PAULO.



Diretor

JORNAL DA CIDADE DE BAURU LTDA.