

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2.021 – 2.022

Os trabalhadores da empresa **FUNDAÇÃO SOCIEDADE COMUNICAÇÃO, CULTURA E TRABALHO/TVT TV DOS TRABALHADORES**, CNPJ nº 67.179.200/0001-24, com base no Estado de São Paulo, com sede na Travessa Monteiro Lobato, nº 95 - centro, São Bernardo do Campo/SP, representados pelo **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE RÁDIO-DIFUSÃO E TELEVISÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO**, CNPJ nº 61.708.293/0001-50, com base no Estado de São Paulo, e sede na Rua Conselheiro Ramalho, nº 992/988, Bairro Bela Vista, CEP 01325-000, nesta Capital, neste ato representado pelo seu Diretor Coordenador, Sr. Sérgio Ipoldo Guimarães, portador do CPF nº 010.563.148-50, e pelo **SINDICATO DOS JORNALISTAS PROFISSIONAIS NO ESTADO DE SÃO PAULO**, CNPJ nº 62.584.230/0001-00, com base no Estado de São Paulo, e sede na Rua Rego Freitas nº 530, sobreloja, bairro Vila Buarque, nesta Capital, CEP 01220-010, neste ato representado por seu Presidente Sr. PAULO LEITE DE MORAES ZOCCHI, portador do CPF nº 074.264.478-20, **reunidos em Assembleia com seus Sindicatos representativos, aprovaram sua PAUTA DE REIVINDICAÇÕES, com o objetivo de celebrarem ACORDO COLETIVO DE TRABALHO para vigorar a partir de 1º de novembro de 2.021 data-base das categorias, reivindicando os seguintes pontos:**

Cláusula 1ª – DATA-BASE

A data-base será o dia 01 de novembro.

Cláusula 2ª – VIGÊNCIA

O presente acordo terá vigência de 12(doze) meses, a partir de 01 de novembro de 2.021, até 31 de outubro de 2.022.

Cláusula 3ª – PISO SALARIAL

Ficam estabelecidos a partir de 01 de novembro de 2.021, os seguintes pisos salariais:

A) Para todos os trabalhadores representados pelo Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Radiodifusão e Televisão no Estado de São Paulo, o valor de R\$ 1.737,01 **(será reajustado pelo índice do INPC acumulado de 11/2.020 a 10/2.021, mais 3% (três por cento) de aumento real);**

B) Para todos os integrantes da categoria profissional dos Jornalistas, os seguintes pisos salariais:

B1- Para 5 (cinco) horas diárias de trabalho o valor de R\$ 2.441,36 **(será reajustado pelo índice do INPC acumulado de 11/2.020 a 10/2.021, mais 3% (três por cento) de aumento real);**

B2- Para 7 (sete) horas diárias de trabalho o valor de R\$ 4.272,38 **(será reajustado pelo índice do INPC acumulado de 11/2.020 a 10/2.021, mais 3% (três por cento) de aumento real).**

Cláusula 4ª – ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO

No caso de atraso no pagamento de salário, fica a empregadora obrigada ao pagamento de multa diária correspondente a 1/30 (um, trinta avós) do salário nominal revertida em favor do trabalhador independentemente das cominações específicas administrativas de que trata a Lei no 7.855/89.

Cláusula 5ª – REAJUSTE SALARIAL

A partir de 01 de novembro de 2.021, os salários dos empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho serão reajustados pelo índice do INPC mais 3% de aumento real.

Cláusula 6ª – SALÁRIO DE ADMISSÃO

Será garantido ao empregado admitido para a mesma função de outro, cujo contrato tenha sido rescindido sob qualquer condição, o mesmo salário do substituído, sem considerar as vantagens pessoais, excepcionando-se desta cláusula as funções individualizadas, ou seja, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício.

Parágrafo Único - Se a empresa possuir ou instituir estrutura organizada de cargos e salários, nos casos previstos no “caput” desta cláusula, será garantido o menor salário de cada função, sem considerar as vantagens pessoais.

Cláusula 7ª – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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

Parágrafo Único - Para fins do disposto nesta cláusula, considera-se de caráter não eventual o que perdurar por um período igual ou superior a 20 (vinte) dias, inclusive por motivo de férias e de 30 dias no caso de afastamento do substituído.

Cláusula 8ª – PAGAMENTO DE ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

a) para todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo a cada período ininterrupto de 05 (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;

15% (quinze por cento) para quinto quinquênio.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2.021 – 2.022

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 9ª – AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA

Fica permitido à empresa, quando oferecida à contraprestação, o desconto em folha de pagamento de: seguro de vida em grupo, transporte, planos médicos e odontológicos com participação de empregados nos custos, alimentação, convênios, convênio com supermercados, medicamentos, convênios com assistência médica e clube/agremiações, quando expressamente autorizados pelo empregado.

Cláusula 10ª – DAS HORAS EXTRAS

As horas extras efetivamente prestadas serão remuneradas na forma abaixo:

A - 100% (cem por cento) de acréscimo sobre a hora normal, para as primeiras 60 (sessenta) horas extras mensais trabalhadas, incluídos o DSR;

B - 55% (cinquenta e cinco por cento) de acréscimo sobre a hora normal para todas as demais horas extras trabalhadas.

Parágrafo 1º - Faculta-se a compensação das horas extras eventuais/variáveis prestadas pelo trabalhador, na forma abaixo:

Item I- o número de horas extras eventuais/variáveis mensais destinadas a compensação não poderá ser superior a jornada de trabalho semanal do trabalhador. Assim, por exemplo, se a jornada de trabalho semanal legal do trabalhador for de 36 horas semanais, esse será o limite mensal de horas extras que poderá ir para a compensação.

Item II- para fins de compensação será considerado um ciclo fechado de 180 dias. Ao final do mencionado ciclo as horas extras prestados no período deverão ser pagas ou compensadas, iniciando-se novo ciclo.

Item III- Decorrido o prazo retro mencionado sem que tenha havido a devida compensação, o pagamento das horas extras se tornará obrigatório no final do ciclo com adicional de estipulado no item “a” acima, ou seja, 100% (cem por cento).

Item IV- a compensação das horas extras prestadas será cumulativa de maneira que não seja inferior a 01 (uma) jornada de trabalho, possibilitando assim o gozo de 01 (uma) folga, que preferencialmente será concedida junta com a folga semanal.

Item V- Os dias destinados a feriados eventualmente trabalhados não estão incluídos na compensação constante da presente cláusula, devendo seguir a legislação própria.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2.021 – 2.022

Item VI- As horas extras realizadas aos domingos, ou seja, as que excederem a jornada normal, não poderão ser objeto de compensação.

Item VII- Nos dias destinados a compensação o trabalhador receberá regularmente o seu vale refeição.

Item VIII- Fica facultado o acréscimo no período de gozo das férias dos dias referentes as horas extras não compensadas, limitada a 10 **(dez)** dias. Neste caso, o prazo para compensação será diferente no estabelecido na presente cláusula.

Item IX- As folgas compensatórias serão estabelecidas em comum acordo entre as partes.

Item X- As horas extras que não forem indicadas para compensação, serão pagas até o mês subsequente ao de sua realização.

Item XI- A empresa disponibilizará aos seus empregados, no mês, o número de horas extras a serem compensadas no mês subsequente.

Cláusula 11ª – DO CONTROLE DE JORNADA E REGULAMENTAÇÃO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA

1) 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 40 (quarenta) horas semanais, com um dia de descanso remunerado obrigatório, conforme determina o artigo 307 da CLT.

A jornada poderá ser estendida para oito horas diárias, fazendo desta forma a escala 5 x 2, ou seja cinco dias trabalhados e dois dias de descanso remunerado, completando as 40 horas semanais. O descanso deverá ser em dias corridos aos finais de semana, sábado e domingo.

2) 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 e pelo Ministério do Trabalho.

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.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2.021 – 2.022

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.

3) DA ESCALA MENSAL DE PLANTÃO

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

Parágrafo único - A escala mensal de plantões será elaborada de forma a não interferir em suas atividades extra empresa.

4) 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, o mesmo deverá repor as horas negativas no período de seis meses.

Parágrafo 3º - Até o limite de 50 horas, apuradas conforme o parágrafo primeiro poderão ser compensadas em folgas a serem concedidas no período de seis meses. Havendo horas a crédito ao final do período a empresa fica obrigada a pagar a totalidade das horas credoras com o adicional de 100% (cem por cento) acompanhado da folha do mês.

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 - **Todas e quaisquer horas excedentes que ultrapassarem o limite de 50 horas mensais serão pagas com o adicional de 100%, (cem por cento) juntamente com o salário do mês da apuração.**

Parágrafo 6º - Caso haja a rescisão contratual por qualquer uma das partes, fica estabelecido que eventual saldo credor será pago, com os devidos acréscimos legais e reflexos, juntamente com o termo de rescisão contratual.

5) DA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA

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.

Cláusula 12ª - INDENIZAÇÃO ADICIONAL PARA EMPREGADOS COM MAIS DE 45 (QUARENTA E CINCO) ANOS DE IDADE

A empresa concederá uma indenização adicional, equivalente à remuneração utilizada para efeito de cálculo de quitação, quando se tratar de despedida de empregado com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e que conte com mais de 02 (dois) anos de efetivo trabalho na empresa, devidamente comprovado por registro em sua Carteira Profissional, sem prejuízo da garantia constitucional e sua regulamentação.

Cláusula 13ª – ABONO

Em junho de 2.022 a empresa pagará a título de abono, para todos os trabalhadores (RADIALISTAS e JORNALISTAS), um valor de R\$ 1.304,10 (mil, trezentos e sete reais), resultado da divisão igualitária do valor total do último abono pago pela empresa. **(este valor deverá ser reajustado com o índice do INPC mais 3% de aumento real).**

Cláusula 14ª – PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

Fica a empresa obrigada 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 - RETORNO AO TRABALHO/ALTA MÉDICA PROGRAMADA

Na hipótese de o trabalhador permanecer sem condições de saúde para assumir suas atividades laborais normais, assim atestado pelo médico do trabalho da empresa, a empresa orientará o trabalhador a formular pedido de reconsideração da decisão junto ao INSS. Para tanto deverá fornecer ao trabalhador o laudo do médico do trabalho atestando o estado de saúde do empregado a fim de servir de subsidio ao pedido de reconsideração junto ao INSS.

Parágrafo 1º - A empresa, desde que apresentado pelo empregado o pedido de reconsideração no prazo legal junto à previdência social, antecipará ao empregado o valor de seu salário nominal no período compreendido entre a alta médica e a decisão do INSS.

Parágrafo 2º - Em sendo acolhido o pedido de reconsideração e manutenção do benefício, o trabalhador deverá devolver à empresa os valores adiantados no período.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2.021 – 2.022

O prazo para devolução dos valores adiantados pela empresa não poderá exceder o limite máximo de 15 (quinze) dias contados da data do efetivo recebimento do benefício pelo empregado.

Parágrafo 3º - Caso seja negado pela 2ª vez o pedido de reconsideração com o mesmo CID pela Previdência Social, o empregado deverá reassumir imediatamente suas atividades laborais na empresa, sendo que o período compreendido entre a alta médica e o retorno será considerado como licença remunerada.

Cláusula 16ª – 13º SALÁRIO

A empresa poderá garantir o adiantamento do 13º salário no requerimento das férias, a quem optar. Aos demais empregados, a empresa seguirá o decreto 57.155/65, as quais dispõem que o pagamento deve ser feito em duas parcelas, sendo a primeira, equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor a que o empregado tem direito até o dia 30 de novembro de cada ano a segunda, equivalente aos 50% (cinquenta por cento) restantes, até o dia 20 de dezembro de cada ano.

Cláusula 17ª – ADICIONAL NOTURNO

A empresa se obriga ao pagamento do adicional noturno para todos os seus empregados que exerçam trabalho das 22hs00min às 05hs00min, a razão de 30% (trinta por cento) de acréscimo sobre a hora diurna.

Cláusula 18ª – VALE-REFEIÇÃO

A empresa fornecerá vale-refeição conforme os dias trabalhados durante o mês no valor de R\$ 28,00 (vinte e oito reais), inclusive nas férias e demais interrupções/suspensões do contrato de trabalho, limitado o desconto a 1% (um por cento) do salário do empregado. **(será reajustado pelo índice do INPC acumulado de 11/2.020 a 10/2.021)**

Parágrafo Único: A empresa custeará por um período de 12 (doze) meses o vale-refeição para os funcionários demitidos, a partir da data de demissão.

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. Na superveniência de aumentos de tarifas após o pagamento, a empresa efetivará 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 – CONVÊNIO MÉDICO

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2.021 – 2.022

Fica a empresa obrigada a custear o convênio de assistência médica para o conjunto de seus empregados.

Parágrafo Único: A empresa custeará por um período de 12 (doze) meses o convênio médico para os funcionários demitidos, a partir da data de demissão.

Cláusula 21ª – AUXÍLIO DOENÇA /AUXÍLIO ACIDENTE

A empresa complementarará, a partir do 30o (trigésimo) ao 120o (centésimo vigésimo) dia do afastamento, o salário-base dos empregados afastados em gozo de auxílio doença ou auxílio acidente de trabalho.

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

Parágrafo 2º - A empresa se compromete, em caso de atraso no pagamento pelo INSS, a adiantar mensalmente no mínimo 50% (cinquenta por cento) dos valores devidos pelo INSS, aos empregados que recebem auxílio doença ou acidente de trabalho.

Parágrafo 3º - Todo adiantamento devidamente concedido, nos termos do parágrafo segundo, não sofrerá qualquer incidência de encargos. O empregado se compromete a informar a empresa imediatamente após o deferimento do benefício previdenciário, tendo como prazo máximo para devolução dos valores adiantados, 15 (quinze) dias contados da data do efetivo recebimento do benefício pelo empregado.

Parágrafo 4º - O pagamento previsto nesta cláusula deverá ser efetuado na mesma data em que forem efetuados os pagamentos de salários dos demais empregados.

Cláusula 22ª – ESTABILIDADE FUNCIONAL AO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA

Goarão estabilidade provisória:

- 1) empregadas gestantes, por 30 dias além do fixado no artigo 10, II, letra B das Disposições Constitucionais Transitórias;
- 2) empregados em idade de prestação de serviço militar, desde a incorporação até 30 (trinta) dias após o seu desligamento da Unidade em que prestaram serviço militar, além do aviso prévio previsto na CLT, estendida tal garantia de emprego para o empregado que estiver servindo no Tiro de Guerra;
- 3) empregados que estiverem comprovadamente a um ano da aposentadoria por tempo de serviço, aposentadoria especial, e por idade, garantindo sê-lhes também o salário. Adquirido o direito ao benefício, cessa a garantia;

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2.021 – 2.022

4) empregados que estiverem, comprovadamente, a dois anos da aposentadoria por tempo de serviço, aposentadoria especial, e por idade, desde que contem com dez anos, ou mais, de prestação de serviços ininterruptos à empresa, garantindo sê-lhes também o salário. Cessa a estabilidade provisória quando adquirido o direito de benefício;

5) empregados afastados por doença, por 60 dias após a alta médica concedida pelo INSS.

Parágrafo 1º - Sempre que solicitado pela empresa, por escrito e contra recibo, o empregado deverá informar, também por escrito e contra recibo, o seu tempo de serviço, fazendo incluir os períodos especiais. Para efeito do direito previsto nos itens 3 e 4 prevalecerá sempre as informações prestadas pelo trabalhador.

Parágrafo 2º - Ficam ressalvados os casos de dispensa por falta grave, por mútuo acordo, ou rescisão contratual por pedido de demissão.

Parágrafo 3º - Será garantido aos empregados acidentados no trabalho que apresentem redução da capacidade laboral e incapacidade de desempenharem a função que antes executavam, e que tenham sido reabilitados pelo INSS, a exercer outra função, e estando em condições de exercer qualquer outra atividade compatível com seu estado físico após o acidente, a manutenção na empresa, sem prejuízo da remuneração antes recebida, até a sua aposentadoria junto à Previdência Social. Estão abrangidos por esta garantia os já acidentados no trabalho com contrato em vigor nesta data.

Cláusula 23ª – AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado, a empresa efetuará o pagamento de um auxílio funeral no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), mediante o fornecimento de documentação comprobatória dos dependentes habilitados junto à Previdência Social ou sucessores civis comprovados mediante alvará judicial.

Cláusula 24ª – INDENIZAÇÃO POR MOTIVO DE APOSENTADORIA POR INVALIDEZ OU EM CASO DE MORTE

Parágrafo 1º - No caso de invalidez permanente por motivo de doença atestada pelo INSS, e se ocorrer rescisão contratual, a empresa pagará ao empregado um valor correspondente a 2 (dois) salários nominais.

Parágrafo 2º - Na hipótese de falecimento do empregado, a empresa pagará à viúva habilitada perante a Previdência Social, ou na falta desta, aos sucessores do falecido devidamente habilitados perante o INSS, o valor de 04 (quatro) salários nominais em caso de morte natural e 08 (oito) salários nominais em caso de morte por acidente de trabalho.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2.021 – 2.022

Parágrafo Único – O pagamento de que trata esta cláusula será efetuado juntamente com as verbas rescisórias.

Cláusula 25ª – LICENÇA MATERNIDADE

Fica garantida a licença maternidade de 180 (cento e oitenta dias).

Cláusula 26ª – LICENÇA PARA EMPREGADO ADOTANTE

O empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença remunerada nos termos da lei.

Parágrafo 1º – A licença só será concedida mediante a apresentação do termo judicial de guarda ao adotante ou guardião.

Parágrafo 2º – A licença deverá ser efetivada pela empresa a partir da chegada da criança à residência do empregado.

Cláusula 27ª – CRECHE

A empresa providenciará a instalação de creche em suas dependências ou celebrará convênio com creches autorizadas pelos órgãos públicos, objetivando atender aos filhos dos empregados até que atinjam a idade de 06 (seis) anos e 11 (onze) meses e desde que não estejam matriculados no primeiro ano do ensino fundamental.

Parágrafo 1º – Caso a empresa não cumpra o caput, reembolsará as despesas de creches efetuadas por seus empregados, a partir do término do licenciamento compulsório até o valor de R\$ 380,00 (trezentos e oitenta reais), nos termos das Portarias n.o 3296/86 e 670/97 de 20.08.97, ambas do Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo 2º – O valor do reembolso da creche não integrará a remuneração para quaisquer efeitos legais, ainda que a empresa venha a adotar condição mais favorável ao estipulado nesta cláusula.

Parágrafo 3º - A empregada abrangida pela presente cláusula, poderá optar alternativamente pelo reembolso das despesas efetuadas com pessoa física (babá) que cuide de seu (s) filhos (as), desde que mediante comprovação de anotação de CTPS, apresentação mensal de cópia do recibo onde conste o número de identidade, CPF e assinatura da babá, e guia de pagamento do INSS da mesma. O reembolso previsto neste parágrafo deverá ser solicitado à empresa até o dia 10 (dez) de cada mês, referente ao mês anterior, no valor de até R\$ 380,00 (trezentos e oitenta reais).
(será reajustado pelo índice do INPC acumulado de 11/2.020 a 10/2.021)

Parágrafo 4º - Serão igualmente beneficiados os empregados abrangidos por este acordo, do sexo masculino solteiros, viúvos, desquitados, separados judicialmente ou divorciados que tenham comprovadamente a guarda dos filhos.

Cláusula 28ª – TRANSPORTE NOTURNO

A empresa fornecerá condução aos empregados quando a jornada de trabalho terminar após as 24hs00min ou tiver início antes das 05hs30min.

Cláusula 29ª – DIÁRIA DE VIAGEM/TEMPO À DISPOSICÃO

Os empregados em viagem de serviço, quando tiverem de pernoitar fora de sua sede, terão direito a receber, no mínimo, 1/30 do salário nominal por dia, considerada a jornada habitual, a cada dia de permanência, além do salário nominal, a título de compensação pelas horas extras porventura trabalhadas nessa condição.

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

Parágrafo 2º - A empresa pagará refeições no valor mínimo de R\$ 32,00 (trinta e dois reais), quando os serviços forem realizados fora do município de sua sede.

Cláusula 30ª – INDENIZAÇÃO DE APOSENTADORIA

Aos empregados em condições de se aposentar por tempo de contribuição, por aposentadoria especial ou por idade e que estejam em serviço há mais de 5 (cinco) anos ininterruptos na mesma empresa será pago um salário nominal, acrescido das horas extras contratuais, se for o caso, a título de indenização, quando do seu desligamento por pedido de demissão.

Cláusula 31ª – 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 contra recibo, se o período será trabalhado ou não;
- b) o dia da dispensa, trabalhado ou não, será remunerado;

Cláusula 32ª – CARTA DE DISPENSA, SUSPENSÃO OU ADVERTÊNCIA

A empresa fornecerá comprovante, por escrito, contendo os motivos da despedida, aos empregados demitidos sob a acusação de prática de falta grave, sob pena de presunção de despedida imotivada, devendo da mesma forma motivar por escrito as penalidades de suspensão e advertência, sob pena de nulidade.

Cláusula 33ª – ATRASO NO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2.021 – 2.022

Em caso de não pagamento das verbas rescisórias, fica estipulada a multa equivalente ao salário diário do empregado, por dia de atraso, e sem prejuízo da multa fixada pela Lei no. 7.855/89, a partir do 11o (décimo primeiro) dia após o seu desligamento do trabalho com dispensa do cumprimento do aviso prévio e do 2o (segundo) dia com cumprimento do aviso prévio.

Cláusula 34ª – VERBAS RESCISÓRIAS

O pagamento dos direitos decorrentes de rescisão contratual será regulado pelo Art. 477, CLT, com as alterações estabelecidas pela Lei n.o 7.855/89.

Parágrafo Único – O saldo salarial do período de trabalho, quando for o caso, deverá ser pago na data do pagamento geral dos empregados, se a homologação não se der antes desse fato.

Cláusula 35ª – RESCISÃO CONTRATUAL

No caso de desligamento de funcionários, em contrato de emprego com mais de 01 (um) ano de vigência, as empresas deverão comunicar obrigatoriamente o Sindicato dos Jornalistas ou dos Radialistas.

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

Parágrafo 2º – Em caso de desligamento, a empresa deve enviar ao Sindicato dos Jornalistas ou dos Radialistas, via e-mail, com cópia para o(a) funcionário(a), os seguintes documentos: o Aviso de Dispensa, o Termo de Rescisão ou documento que vier a substituí-lo, o comprovante de pagamento das verbas rescisórias ou a 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 do funcionário dispensado, sob pena de multa equivalente a 50% do salário normativo.

Cláusula 36ª – ANOTAÇÃO NA CTPS

A empresa registrará na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado a função e os cargos gratificados exercidos, com o salário respectivo nos termos das legislações que regulamentam as respectivas profissões de jornalistas e radialistas.

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.

Cláusula 37ª - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2.021 – 2.022

Nos casos de readmissão na empresa dentro do prazo de 12 (doze) meses, para o exercício da mesma função, o empregado não estará sujeito a contrato de experiência.

Parágrafo Único - Será considerado tempo, somente para efeito do período de experiência, o trabalho temporário que o empregado contratado tiver prestado à mesma empresa, desde que no mesmo cargo para o qual esteja sendo contratado, bem como não houver ocorrido intervalo superior a 30 dias entre um contrato e outro.

Cláusula 38ª – DISPENSA IMOTIVADA

Caso a empresa estiver planejando dispensar mais de 05% (cinco por cento) de seus empregados num período inferior a 30 dias, deverão obrigatoriamente comunicar os Sindicatos respectivos com antecedência mínima de 60 dias, garantindo a imediata abertura de negociações a respeito dos citados fatos, nos princípios da Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Cláusula 39ª – NOVAS TÉCNICAS E EQUIPAMENTOS

A empresa deverá fornecer a seus empregados 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 treinamentos e aprendizagem correrão por conta da mesma.

Cláusula 40ª – APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL

Os cursos e demais atividades de aperfeiçoamento profissional são entendidos pelas partes que assinam este Acordo como uma oportunidade de desenvolvimento pessoal e profissional para o empregado. A empresa deverá, exclusivamente quando os cursos forem por ela determinados e/ou proporcionados, arcar com os custos pedagógicos e de infraestruturas decorrentes destas atividades.

Parágrafo 1º – Não serão computados como horas extras os programas de desenvolvimento profissional solicitados formalmente à EMPRESA pelos empregados que ocorram fora do horário de trabalho contratado. As horas despendidas em viagem em decorrência exclusiva de participação em atividades ligadas ao desenvolvimento pessoal e técnico-profissional, patrocinada pela EMPRESA ou por terceiros, não serão consideradas como jornada.

Parágrafo 2º – O valor do custeio dos investimentos com programa de desenvolvimento técnico-profissional patrocinado pela Empresa não integrará a remuneração para quaisquer efeitos legais.

Cláusula 41ª – MOTOLINK

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2.021 – 2.022

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

Parágrafo 1º - A empresa deve providenciar, para profissionais que trabalham em motolink, um seguro de vida (morte e invalidez) no valor mínimo de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

Cláusula 42ª – EQUIPAMENTO DE SEGURANÇA PARA COBERTURA DE RISCOS

A empresa disponibilizará os equipamentos básicos de segurança aos seus profissionais 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 – A empresa recomendará o uso dos equipamentos fornecidos.

Cláusula 43ª – RISCO DE MORTE

O empregado tem o direito de recusar a realização de cobertura 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 – A empresa oferecerá aos empregados que atuem em situação de conflito todo equipamento tecnicamente recomendado, especificado por especialista de reconhecida competência.

Cláusula 44ª – DIREITO DE CONSCIÊNCIA

Pelo direito de consciência e respeito à ética profissional e à liberdade de expressão, fica determinado o direito ao empregado de recusar a realização de reportagens que, firam a ética profissional, violem sua consciência, sua opção religiosa, que contrariem sua apuração dos fatos ou coloquem o mesmo e sua equipe em situações de risco.

Cláusula 45ª – SOBREAVISO

Caso a empresa mantenha o trabalhador de sobreaviso, fora do horário da jornada normal de trabalho, pagará um adicional de 1/3 (um terço) do salário/hora normal pelo período em que o trabalhador permanecer aguardando um possível chamado.

Cláusula 46ª – QUADRO DE AVISOS/ COMUNICAÇÃO COM A CATEGORIA

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2.021 – 2.022

Haverá um quadro de avisos para cada Sindicato em local acessível aos empregados, nas medidas de 0,60m x 0,90m, com vidro e chave, para fixação de matéria de interesse da categoria.

Parágrafo único – Os Sindicatos terão também o direito de enviar comunicações às categorias por meio eletrônico, que serão repassados pela empresa ao conjunto dos profissionais por meio dos sistemas de intranet.

Cláusula 47ª – ASSÉDIO MORAL

Visando melhorar o ambiente de trabalho e para preservar a saúde física e mental dos empregados, a empresa assume o compromisso de envidar esforços para combater a prática de assédio moral no ambiente de trabalho.

Cláusula 48ª – ASSÉDIO SEXUAL

Não será admitido, em hipótese alguma, a prática de assédio sexual no ambiente de trabalho. Havendo denuncia, a empresa se compromete imediatamente a analisar o caso e, mediante confirmação do caso, demitir o assediador.

Cláusula 49ª – CONTROLE DE PONTO

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

Cláusula 50ª – ESCALA DE FOLGA E TRABALHO

I) DA ESCALA DE TRABALHO E FOLGAS – A empresa deverá afixar a escala semanal de trabalho, incluindo plantões e folgas dos empregados em lugar visível para conhecimento de todos.

Parágrafo único – A escala semanal de plantões será elaborada de forma a não interferir em suas atividades extra empresa.

II) TRABALHO AOS FINAIS DE SEMANA E FERIADOS – Para atendimento das exigências técnicas oriundas do interesse público que incide sobre a atividade da Empresa que 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, que o dia de descanso obrigatório será o domingo e, quando necessário para atender a sistemática abaixo definida, o sábado.

Cláusula 51ª - PRESTAÇÃO DE TRABALHO DURANTE INTERVALO ENTRE JORNADA OU FOLGA REGULAR

O empregado que estiver em descanso entre 2 (duas) jornadas de trabalho ou em gozo de folga regular, conforme artigo 66 da CLT, quando convocado para a

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2.021 – 2.022

prestação de serviços inadiáveis, terá garantida a remuneração equivalente à pelo menos 3 (três) horas extras de trabalho com acréscimo de 100% (cem por cento).

Cláusula 52ª – ABONO DE FALTAS

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

- a) até 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente e descendente que 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 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 06 (seis) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, 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 17/08/64;
- g) assegura-se o direito a ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico cônjuge e filhos em consultas médicas/internações, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.
- h) até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento de 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.

Parágrafo único – 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 53ª – ATESTADOS MÉDICOS

A empresa reconhecerá atestados médicos, odontológicos, de fisioterapia, de fonoaudiologia e de psicologia fornecidos pelos profissionais das respectivas áreas, para efeito de abono de faltas, atrasos e saídas antecipadas.

Cláusula 54ª – ACÚMULO DE FUNÇÃO

Na hipótese de acúmulo de funções dentro da respectiva profissão, os empregados que desempenharem outra função diversa ou funções diversas daquela anotada em sua Carteira do Trabalho, será assegurado ao um adicional de 40% (quarenta por cento) por função acumulada, desde que esse acúmulo seja superior a 1 (um) dia na semana. A empresa fica impedida de usar este artifício do acúmulo de função de forma rotineira, com objetivo claro de substituir um funcionário.

Parágrafo único – Na hipótese de acúmulo de função com outra atividade profissional não prevista nas respectivas legislações de jornalistas e radialistas, será assegurado um adicional de 50% (cinquenta por cento).

Cláusula 55ª – 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.

Parágrafo 1º – O início das férias tem de se dar no mínimo dois dias antes de sábados, domingos e feriados ou dias já compensados.

Parágrafo 2º – Caso haja divisão do período de férias, não poderá haver gozo de período inferior a 10 (dez) dias de férias, se elas ocorrerem entre os dias 19 de dezembro e 5 de janeiro. O período reduzido de férias não poderá ser usado pela empresa para estruturar a escala de trabalho de final de ano.

Cláusula 56ª – SINDICALIZAÇÃO/BOLETINS INFORMATIVOS

A empresa, quando solicitada, colocará à disposição do Sindicato dos Trabalhadores local para a realização de campanha de sindicalização, por 02 (dois) dias, durante a vigência do presente acordo coletivo, vedadas às divulgações político-partidária e/ou ofensiva a quem quer que seja e nas condições previamente acordadas.

Parágrafo 1º - A solicitação deverá ser por escrito, com antecedência de 10 (dez) dias da data pretendida, indicando nominalmente dois associados do Sindicato para realização da campanha.

Parágrafo 2º - É assegurado o acesso dos dirigentes do Sindicato dos Trabalhadores dentro da empresa para a distribuição dos Boletins Informativos.

Cláusula 57ª – MENSALIDADES ASSOCIATIVAS

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2.021 – 2.022

A empresa descontará em folha de pagamento as mensalidades dos associados dos Sindicatos dos Trabalhadores para imediato repasse ao Sindicato.

Cláusula 58ª – ACESSO ÀS REDAÇÕES

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

Cláusula 59ª – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS E OUTROS

A empresa considerará justificadas **duas faltas por mês dos diretores eleitos dos Sindicatos**, sem prejuízo de remuneração, férias ou abono de Natal.

Parágrafo 1º – A empresa também considerará justificadas as faltas dos trabalhadores indicados pelos Sindicatos 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. Em até 10 dias acumulados no ano para até 03 (três) funcionários.

Parágrafo 2º – A empresa reconhece o direito à estabilidade provisória no emprego para os trabalhadores eleitos para qualquer cargo dos Sindicatos, desde o registro da sua candidatura até um ano após o término do mandato.

Parágrafo 3º - Fica permitida a presença de um dirigente sindical para acompanhar todas as fiscalizações realizadas pela Delegacia Regional do Trabalho;

Parágrafo 4º - Aos diretores dos Sindicatos dos trabalhadores fica garantido o livre acesso às dependências da empresa, para divulgação, distribuição e afixação no quadro de aviso de material informativo da categoria profissional.

Cláusula 60ª – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Fica instituída e considera-se válida a Contribuição Assistencial (cota negocial), referida pelo art. 513, alínea “e”, da CLT, devida por todos os trabalhadores beneficiários da presente ACORDO COLETIVO (sócios e não sócios) aprovada em assembleia sindical dos trabalhadores, convocada e realizada de forma regular e legítima, para custeio do Sindicato laboral em decorrência da negociação coletiva trabalhista, ficando as empresas obrigadas ao desconto, repasse na forma e valores constantes dos parágrafos seguintes, além do envio de relação dos trabalhadores que contribuíram.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2.021 – 2.022

Parágrafo 1º - O valor da Contribuição assistencial será o equivalente a 1/2 (meio) dia do salário base do trabalhador, já reajustado na forma prevista no presente Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo 2º - O valor será descontado do salário do trabalhador Radialista no mês subsequente a assinatura do presente acordo e será repassado ao Sindicato dos Radialistas nos 10 dias subsequentes ao desconto, através de depósito na conta corrente da Caixa Econômica Federal, agência 0240, operação 003, conta corrente 15574-8, sendo que o comprovante de recolhimento e a lista dos funcionários que tiverem o desconto deverão ser enviados ao Sindicato através do e-mail: tesouraria@radialistasp.org.br, com o assunto "Recolhimento Contribuição Assistencial".

Parágrafo 3º - O valor será descontado mensalmente do salário do trabalhador Jornalista, desde que haja autorização na forma da Lei 13.467/2017, em favor do Sindicato dos Jornalistas, a título de contribuição assistencial no mês subsequente a assinatura do presente acordo.

I) Para efetivação dos descontos da contribuição pela empresa, o Sindicato dos Jornalistas providenciará o envio até o dia 20 do mês de competência, o "Boleto Bancário" a ser preenchido pela Empresa.

II) Os valores descontados conforme "caput" desta cláusula serão repassados ao Sindicato conforme instruções contidas nos "Boletos Bancários".

III) O não recolhimento por parte da empresa na data acima prevista acarretará multa de 2% (dois por cento) e 0,5% (meio por cento) de juros de mora por mês.

IV) Os associados do Sindicato dos Jornalistas ficam isentos dos descontos, tendo em vista que os valores acima já estão inclusos em suas mensalidades.

V) Até o dia 20 (vinte) 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.

VI) Na hipótese de a alteração do valor ser referendado em Assembleia pelos Jornalistas, a empresa será notificada pelo Sindicato, com antecedência de 30 dias antes do início da cobrança do novo valor.

Parágrafo 4º - O presente Acordo Coletivo de Trabalho deverá ser amplamente divulgado pela Entidade Sindical e pela empresa para que todos os trabalhadores beneficiários do presente Acordo Coletivo de Trabalho sejam informados acerca da realização do desconto da Contribuição Assistencial ora instituída.

Parágrafo 5º - No prazo de 30 (trinta) dias contados da assinatura do presente o trabalhador poderá se opor por escrito ao desconto constante da presente cláusula. Para tanto deverá apresentar carta de próprio punho pessoalmente, em duas vias, com identificação (nome completo, R.G., CPF e o nome da empresa onde trabalha) e assinatura legível. O protocolo feito junto ao Sindicato deverá ser entregue junto ao setor de Recursos Humanos da Empresa e será o documento hábil para que o desconto não seja efetuado.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2.021 – 2.022

Parágrafo 6º - No caso de trabalhadores que sejam admitidos após a data da assinatura do presente, o prazo para se opor por escrito ao desconto constante da presente cláusula será de 20 (vinte) dias contados da data de admissão.

Parágrafo 7º - Fica vedado a empresa a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares no sentido de incentivar ou instigar os trabalhadores a apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

Parágrafo 8º - Fica vedado ao Sindicato Laboral e seus dirigentes a realização de quaisquer manifestações, atos ou condutas similares no sentido de constranger os trabalhadores a apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

Cláusula 61ª – RELAÇÃO DE CONTRIBUINTES

A empresa enviará ao Sindicato dos Jornalistas e ao Sindicato dos Radialistas, até o dia 15 (quinze) do mês, a relação com os nomes dos trabalhadores e valores que tiverem debitado da folha de pagamento de cada um, referente às contribuições sindical, associativa e assistencial, informando mensalmente as mudanças ocorridas.

Cláusula 62ª – DESCUMPRIMENTO DO ACORDO

No caso de descumprimento pelas partes de qualquer cláusula contida neste Acordo Coletivo fica a parte infratora obrigada a pagar multa equivalente a R\$ 50,00 (cinquenta reais) em favor da parte lesada, ressalvadas as cláusulas com penalidades específicas.

Cláusula 63ª – 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, até a decisão final transitada em julgado.

Cláusula 64ª – COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

Cláusula 65ª – 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 972/69 e suas regulamentações posteriores, especialmente o Decreto 83.284 de 13 de março de 1979.

Cláusula 66ª – SAÚDE DO TRABALHADOR

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2.021 – 2.022

No caso do uso de equipamentos que utilizem a tecnologia de micro-ondas, a empresa compromete-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 e para o Sindicato dos Radialistas no Estado de São Paulo, a fim de garantir que a saúde dos trabalhadores não seja comprometida pelo vazamento de radiação.

Cláusula 67ª – FUNDO DE DESEMPREGADOS

A empresa descontará dos trabalhadores abrangidos por este ACT e representados pelo Sindicato dos Radialistas, o valor mensal de R\$ 4,00 (quatro reais), que será devidamente reajustado na forma do presente Acordo Coletivo de Trabalho, destinado ao Fundo dos Desempregados do SINRAD/SP.

Parágrafo 1º - O empregado terá o prazo de trinta (30) dias para se opor ao desconto mencionado no caput desta cláusula contado da data da assinatura do presente acordo coletivo de trabalho.

Parágrafo 2º - O desconto de que trata o caput dessa cláusula deverá ser enviado pela empresa ao Sindicato dos Radialistas de SP, através do banco Santander – Agência 0115 – conta corrente 13002985-1 até 10 (dez) dias subseqüentes ao referido desconto, e encaminhar ao sindicato o comprovante de pagamento, juntamente com a relação dos trabalhadores que contribuem com o fundo.

Parágrafo 3º - O empregado poderá desautorizar a qualquer tempo o referido desconto, através de carta de próprio punho, que deverá ser protocolada no Sindicato dos Radialistas de SP com cópia para o Departamento de RH de cada empresa.

Parágrafo 4º - Mencionado numerário será destinado a auxiliar o trabalhador desempregado na compra de cesta-básica, vale-transporte para procura de emprego e cursos de qualificação e requalificação. Outras deliberações serão discutidas em Assembleia com os trabalhadores.

Cláusula 68ª – TRABALHO INTERMITENTE

Pelo presente Acordo Coletivo, a TVT não poderá firmar contratos de trabalho intermitente para a realização de atividade jornalística.

Cláusula 69ª – 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 da categoria, sob a pena de nulidade do ato.

Cláusula 70ª – 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 71ª – EMPREGADO HIPERSUFICIENTE

Fica proibida a implementação de condições de trabalho menos benéficas que as previstas na presente Convenção Coletiva de Trabalho aos trabalhadores 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, independentemente do valor do salário do empregado.

Cláusula 72ª – 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 da categoria cópia do contrato com a empresa de trabalho temporário no prazo de 48 horas úteis após a contratação.

Cláusula 73ª – TELETRABALHO

A empresa fornecerá os equipamentos necessários para a realização das atividades e será integralmente responsável por todos os custos financeiros, diretos e indiretos, caso adotem o regime de teletrabalho para os integrantes das categorias profissionais dos Jornalistas e radialistas.

Parágrafo único – A empresa continuará integralmente responsáveis pela segurança e pela saúde dos integrantes das categorias profissionais dos Jornalistas e radialistas em regime de teletrabalho. Desde que haja acordo entre empresa e trabalhador.

Cláusula 74ª – JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL

No caso de utilização de procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial entre empregado e empresa, antes de formalizar a petição conjunta ao Poder Judiciário, as empresas deverão encaminhar previamente o trabalhador ao Sindicato da categoria para esclarecimentos sobre os efeitos da avença, sob a pena de nulidade do ato.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2.021 – 2.022

Cláusula 75ª – REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS NA EMPRESA.

Será formada uma comissão de empregados, eleita, reconhecida pela empresa, com estabilidade durante o mandato e mais um ano após o término do mandato, com o objetivo de se organizarem na defesa de seus interesses.

Assim, por estarem justos e acertados, e para que produza os seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes acordantes a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em 04 (quatro cópias), que levarão a registro junto à Superintendência Regional do Trabalho, do Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 614 da CLT.

São Paulo, de de 2.021.

P. SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE RADIODIFUSÃO E TELEVISÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO

CNPJ 61.708.293/0001-50

SÉRGIO IPOLDO GUIMARÃES – CPF: 010.563.148-50
DIRETOR COORDENADOR

P. SINDICATO DOS JORNALISTAS PROFISSIONAIS NO ESTADO DE SÃO PAULO

PAULO LEITE DE MORAES ZOCCHI – CPF: 074.264.478-20
PRESIDENTE