CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017

SINDICATO DAS EMPR PROP DE JORN E REVISTAS DE SAO PAULO, CNPJ n. 54.204.946/0001-07, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). REGINALDO CARLOS DE ARAUJO;

E

SIND EMPREG ADM EMPRESAS PROPR JORNAIS REVISTAS S PAULO, CNPJ n. 60.976.644/0001-41, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DOMINGOS FONTAN;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de **01º de agosto de 2016 a 31 de julho de 2017** e a **data-base** da categoria em **01º de agosto**.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados da administração das empresas proprietárias de jornais e revistas**, com abrangência territorial em **São Paulo/SP**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Para os empregados da categoria profissional, fica instituído um salário normativo no valor de **R$ 1.007,95 (hum mil, sete reais e noventa e cinco centavos) mensais** para a jornada de 220 (duzentas e vinte) horas; **R$ 33,59 (trinta e três reais e cinquenta e nove centavos)** por dia; **R$ 4,58 (quatro reais e cinquenta e oito centavos)** por hora.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários serão reajustados da maneira seguinte:

1. Para salários **até R$ 3.000,00 (três mil reais)**, serão reajustados em **9,56 % (nove vírgula cinquenta e seis por cento), dividido em 03 (três) parcelas de 3,09% (três vírgula zero nove por cento), nos meses de Agosto/2016, Dezembro/2016 e Abril/2017.**

2. Para salários entre **R$ 3.000,01 (três mil reais e hum centavo) até R$ 5.000,00 (cinco mil reais)**, reajuste de **8% (oito por cento), dividido em 03 (três) parcelas de 2,60% (dois vírgula sessenta por cento), nos meses de Agosto/2016, Dezembro/2016 e Abril/2017.**

3. Para salários entre **R$ 5.000,01 (cinco mil reais e hum centavo) até R$ 6.500,00 (seis mil e quinhentos reais)**, reajuste de **7% (sete por cento), dividido em 03 (três) parcelas de 2,28% (dois vírgula vinte e oito por cento), nos meses de Agosto/2016, Dezembro/2016 e Abril/2017.**

4. Para salários **superiores a R$ 6.500,00 (seis mil e quinhentos reais)**, reajuste **fixo de R$ 455,00 (quatrocentos e cinquenta e cinco reais), dividido em 03 (três) parcelas de R$ 151,66 (cento e cinquenta e hum reais e sessenta e seis centavos), nos meses de Agosto/2016, Dezembro/2016 e Abril/2017.**

Parágrafo Único: A primeira parcela do reajuste será aplicada sobre os salários vigentes em Agosto/2015, a partir de 01/Agosto/2016: a segunda parcela do reajuste será aplicada sobre os salários reajustados em Agosto/2016, a partir de 01/Dezembro/2016; a terceira e última parcela do reajuste será aplicada sobre os salários reajustados em Dezembro/2016, a partir de 01/Abril/2017.

CLÁUSULA QUINTA - COMPENSAÇÕES

Serão compensados, no reajuste previsto na Cláusula 4ª, as antecipações salariais concedidas a partir de **01 de agosto de 2015** exceto os aumentos decorrentes de promoção, equiparação salarial, término de aprendizagem, transferência de cargo, função ou estabelecimento, comissionamento e os que tiverem natureza de aumento real.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA SEXTA - ÉPOCA DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS

Os salários deverão ser pagos até o dia 5 (cinco) do mês subsequente ao vencido, ou no dia útil imediatamente anterior, se este cair em sábado, domingo ou feriado.

PARÁGRAFO 1º.: Desde que o empregado conte 15 (quinze) dias de serviços prestados no mês calendário, as empresas concederão adiantamento salarial correspondente a 40% (quarenta por cento) dos salários em vigor. 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.

PARÁGRAFO 2º.: Quando o empregador utilizar o sistema bancário para pagamento dos salários (crédito em conta corrente), os valores deverão estar à disposição do empregado até a data prevista nesta cláusula.

PARÁGRAFO 3º.: Ficam asseguradas as condições mais favoráveis já existentes, ressalvado o disposto nos artigos 501 a 504 da CLT.

CLÁUSULA SÉTIMA - CÁLCULO PARA PAGAMENTO DAS PARCELAS SALARIAIS E INDENIZATÓRIAS

A média das horas extras incidirá, necessariamente, no pagamento das férias, gratificação natalina, descanso semanal remunerado, bem como para o cálculo das verbas da rescisão do contrato de trabalho.

PARÁGRAFO 1º.: Para fins de apuração da referida média, considerar-se-ão as horas extras prestadas no período aquisitivo, divididas por 12 meses, ou por período inferior se for o caso, tendo por base o salário hora do mês de quitação.

PARÁGRAFO 2º.: Quando se tratar de empregado que perceba salário fixo mais comissões, ou simplesmente comissões e prêmios mensais ou semestrais, o cálculo para pagamento das verbas rescisórias, incluindo-se férias e 13º salário, será feito com base nos valores recebidos nos últimos 12 meses, ou menos se for o caso.

CLÁUSULA OITAVA - ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO

A falta do pagamento dos salários nos prazos desta convenção implicará na multa diária correspondente a 1/30 (um trinta avos) da remuneração mensal, em favor do empregado, independentemente das cominações específicas administrativas de que trata a Lei n.º 7.855/89.

PARÁGRAFO 1º.: O disposto no "caput" não se aplicará se o atraso decorrer de paralisação dos serviços bancários, acontecimentos fortuitos ou motivo de força maior.

PARÁGRAFO 2º.: O disposto nesta cláusula também se aplica no caso de atraso no pagamento do 13º salário e férias.

CLÁUSULA NONA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Fica garantido ao empregado admitido para função de outro dispensado, igual salário ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens de natureza pessoal.

PARÁGRAFO ÚNICO: Em relação aos casos de substituição por motivo de licença, férias, afastamentos, remoções ou transferências, aplica-se a norma do Enunciado 159 do TST.

CLÁUSULA DÉCIMA - PAGAMENTO DE DIFERENÇAS

As empresas que por ocasião da assinatura da presente convenção já tenham fechado as respectivas folhas de pagamento, contemplando reajustes e vantagens inferiores aos aqui convencionados, ficam obrigadas a efetuar o **pagamento das diferenças até a Folha de pagamento de Janeiro de 2017**.

Descontos Salariais

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE

Aos empregados admitidos após **01 de agosto de 2015** será assegurado aumento proporcional, ou seja, **1/12 (hum doze avos) do percentual do reajuste da Cláusula 4ª. por mês de serviço**, mas de forma a que não venham a perceber salários superiores aos mais antigos nas mesmas funções.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAS / PONTE

As 02 (duas) primeiras horas extraordinárias serão remuneradas com o adicional de 50% (cinqüenta por cento) sobre o salário hora normal e a partir da terceira hora extraordinária diária, serão remuneradas com acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre o salário hora normal.

PARÁGRAFO 1º.: Os domingos e feriados trabalhados sem a respectiva folga compensatória deverão ser remunerados como se fossem horas extras, porém com um acréscimo de 100% (cem por cento), independentemente do pagamento do feriado ou descanso semanal correspondente. Se o trabalho for noturno o cálculo será feito sobre o valor da hora corrigida com o adicional.

PARÁGRAFO 2º.: As empresas fornecerão lanches aos seus empregados quando deles se utilizarem para serviços extraordinários que excederem de 2 (duas) horas.

PARÁGRAFO 3º.: Poderá ser compensado o trabalho em dias úteis intercalados com fins de semana e feriados, de forma a que os empregados tenham um descanso prolongado. A compensação poderá ser acertada diretamente entre a empresa e os empregados, e as horas compensadas não poderão ser consideradas horas extras.

PARÁGRAFO 4º.: As empresas poderão, desde que haja concordância do empregado, compensar esses dias no período de férias.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

Respeitados todos os acordos já firmados individualmente, a participação nos lucros ou resultados será efetivada pelas empresas mediante um dos procedimentos a seguir descritos para cumprimento ao disposto no artigo 2º da lei nº. 10.101, de 19/12/2000 e lei nº. 12.832, de 20/06/2013:

I - constituição da comissão **até 31/12/2016**, efetivação do acordo **até 28/02/2017** para estabelecer a forma e participação referente ao **Exercício de 2016**; no caso de opção pela formação de uma comissão, nos termos do inciso do referido artigo; ou

II – Pagamento a todos os empregados do valor base de **R$ 817,31 (oitocentos e dezessete reais e trinta e hum centavos)**, respeitando a proporcionalidade prevista no item "VI" desta cláusula, a ser efetuado até o pagamento do mês de **Setembro/2017**; para os profissionais demitidos no período de janeiro a agosto de 2017 o pagamento deverá ocorrer junto com verbas rescisórias.

III - o pagamento de que trata o item II será devido aos empregados que durante o ano de **2016** tenham trabalhado por um período mínimo de 06 (seis) meses, na proporção de 1/12 por mês trabalhado, considerando-se como mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

IV - O pagamento, também, será devido aos empregados que se encontrarem afastados por motivo de acidente do trabalho, auxílio doença, desde que durante o ano de **2016** tenham trabalhado por um período mínimo de 06 (seis) meses, na proporção de 1/12 por mês trabalhado, considerando-se como mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

V - As empresas que tenham implantado programa próprio de metas e resultados, bem como aquelas que estiverem comprometidas com negociações em andamento e que vierem a implantá-lo, com a participação da Entidade Sindical Profissional e nos termos da Lei em vigor **até 31/12/2016**, contemplando **os resultados de 2016**, ficam desobrigadas do cumprimento desta cláusula.

VI - Para o pagamento efetivo dos valores previstos no item II desta cláusula, serão levados em consideração indicadores de assiduidade individuais por empregado, no ano de **2016** nas seguintes condições:

AUSÊNCIAS INJUSTIFICADAS	PERCENTUAL SOBRE O VALOR PREVISTO NO ITEM II
Até 5 faltas injustificadas no ano	100% do valor previsto
De 6 a 10 faltas injustificadas no ano	80% do valor previsto
De 11 a 15 faltas injustificadas no ano	60% do valor previsto
Mais que 15 faltas injustificadas no ano	0,0 %

VII - Esta participação não compõe a remuneração, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se aplicando o princípio da habitualidade.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE TRANSPORTE

Em cumprimento às disposições da Lei n.º 7418 de 16/12/85, com redação dada pela Lei n.º 7619, de 30/09/87, regulamentada pelo Decreto n.º 95247, de 16/11/87, as empresas concederão aos seus empregados o vale-transporte.

Auxilio Doença/Invalidez

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA

Aos empregados em gozo de auxílio-doença concedido pela Previdência Social, as empresas pagarão, no período contado entre o 16º e 90º dia de afastamento, uma complementação salarial correspondente à diferença entre o que pagar a Previdência Social e o salário fixo do empregado, anotado em Carteira Profissional. Os 90 (noventa) dias de afastamento serão computados, para efeito de 13º salário, como de trabalho efetivo.

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, as empresas pagarão o seu salário entre o 16º e o 90º dia de afastamento.

PARÁGRAFO 2º.: Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social, a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças a maior ou a menor, deverão ser compensadas no pagamento salarial imediatamente posterior.

PARÁGRAFO 3º.: O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer quando do pagamento dos salários dos demais empregados.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO FUNERAL

Em caso de falecimento de empregado, as empresas pagarão à viúva habilitada perante a Previdência Social, ou na falta desta, aos sucessores do falecido devidamente habilitados perante o INSS, uma indenização no valor de 2 (dois) salários nominais em caso de morte natural e 3 (três) salários nominais em caso de morte por acidente de trabalho.

PARÁGRAFO 1º.: O pagamento de que trata esta cláusula será feito juntamente com as verbas rescisórias que constarem no Termo de Quitação do Contrato de Trabalho.

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

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - BERÇÁRIO, CRECHES E CONVÊNIOS

Na forma estabelecida pelo art. 389 da CLT e seus incisos, as empresas em que trabalharem pelo menos 30 mulheres de 16 ou mais anos de idade, terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos, no período de amamentação, ou manterão convênio substitutivo com entidades especializadas.

PARÁGRAFO 1º.: Nas empresas que não possuírem creches, até a efetivação das mesmas, a mulher trabalhadora terá todos os meios e condições necessários ao aleitamento, sem qualquer prejuízo das horas despendidas para tal necessidade.

PARÁGRAFO 2º.: O não atendimento do Parágrafo acima no prazo máximo de 6 (seis) meses da vigência da presente Convenção importará no pagamento de um auxílio-creche mensal no valor de **R$ 463,05 (quatrocentos e sessenta e três reais e cinco centavos)**, para profissionais com jornada de 220 horas, por filho até 6 (seis) anos de idade, auxílio este, porém, limitado às despesas reais efetivamente comprovadas; o valor estabelecido neste parágrafo será pago mensalmente mediante apresentação do recibo das despesas.

PARÁGRAFO 3º.: Para as trabalhadoras contratadas com jornada inferior a 220 horas, fica facultado as empresas o pagamento proporcional do valor estabelecido no parágrafo 2º, ficando excluído deste parágrafo as trabalhadoras cuja jornada inferior esteja prevista em lei.

PARÁGRAFO 4º.: Terá direito ao valor mencionado nos Parágrafos 2º. e 3º. a trabalhadora que apresentar à empresa o recibo de pagamento e comprovante de recolhimento do INSS, **através da Guia e-Social**, referente à babá devidamente registrada em CTPS.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONVÊNIO MÉDICO

As empresas que mantêm ou vierem a implantar convênio médico com participação dos empregados nos custos, deverão assegurar-lhes o direito de optar individualmente pela sua inclusão ou não no convênio. As empresas que assim procederem proporcionarão aos seus ex-empregados afastados definitivamente por aposentadoria facilidade para sua continuidade no Plano.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - INDENIZAÇÃO POR MOTIVO DE APOSENTADORIA POR INVALIDEZ

No caso de afastamento por aposentadoria por invalidez por motivo de doença atestada pelo INSS, e se ocorrer rescisão contratual, por iniciativa do empregado ou da empresa, sempre com a assistência do sindicato da categoria profissional, a empresa pagará ao empregado um valor correspondente a 2 (dois) salários nominais. Caso o afastamento seja decorrente de doença ou acidente do trabalho, o valor será correspondente a 3 (três) salários nominais.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSA POR FALTA GRAVE

O empregado dispensado sob a alegação de falta grave deverá ser avisado, por escrito, dos motivos fáticos determinantes da mesma, sob pena de, na falta do cumprimento dessa obrigação, presumir-se dispensa imotivada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

A liquidação dos direitos trabalhistas decorrentes da rescisão contratual deverá ser efetuada no 1º (primeiro) dia útil contado do término do aviso prévio trabalhado ou no 10º (décimo) dia contado a partir do dia seguinte à data de notificação da demissão, no caso de aviso prévio indenizado. Para esse efeito, a empresa deverá comunicar ao empregado, por escrito, a data da homologação da rescisão, a qual deverá ser efetivada no prazo de até 10 (dez) dias após o prazo estabelecido no Art. 477 da CLT .

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica estabelecido que o Sindicato, por ocasião da homologação das rescisões de contrato de trabalho de empregados com 1 (hum) ano de trabalho ou mais, prestará assistência gratuita para os empregados na rescisão contratual, conforme prevê a Instrução Normativa 2/92 do Ministério do Trabalho.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO

A dispensa do empregado será sempre comunicada por escrito, mediante carta certificada e entregue ao trabalhador contra-recibo, iniciando-se o período de aviso prévio no dia imediatamente seguinte. A carta deverá esclarecer se o empregado deverá ou não estar à disposição da empresa durante o período de aviso prévio. Se a carta nada esclarecer sobre o trabalho do pré-avisado, o mesmo ficará dispensado de comparecer aos serviços durante o período do aviso prévio.

PARÁGRAFO 1º.: Quando o aviso prévio for concedido no último dia útil da semana, a contagem do tempo começará a fluir a partir do primeiro dia útil da semana subsequente.

PARÁGRAFO 2º.: Quando a empresa exigir o trabalho no curso do aviso prévio, o empregado fará a opção pela redução diária de 2 (duas) horas ou de 7 (sete) dias consecutivos, comunicando ao empregador, por escrito a sua opção. Em caso de aviso-prévio trabalhado o cumprimento estará limitado a 30 (trinta) dias.

PARÁGRAFO 3º.: Os empregados que contarem com 5 (cinco) ou mais anos de serviço na empresa, e tiverem idade igual ou superior a 45 (quarenta e cinco) anos no dia da comunicação da dispensa e forem demitidos sem justa causa, terão direito a um aviso-prévio adicional correspondente a 1 (hum) dia por ano de serviço na empresa contado a partir dos 45 anos de idade, com limite de 15 (quinze) dias, conforme exemplificado na tabela abaixo. Em caso de aviso-prévio trabalhado o cumprimento estará limitado a 30 (trinta) dias.

Tempo de casa	Idade no desligamento	Aviso prévio legal	Aviso prévio adicional	Aviso prévio total
5 anos	45 anos	45 dias	0	45 dias
5 anos	46 anos	45 dias	1 dia	46 dias
5 anos	50 anos	45 dias	5 dias	50 dias
5 anos	55 anos	45 dias	5 dias	50 dias
10 anos	50 anos	60 dias	5 dias	65 dias
10 anos	60 anos	60 dias	10 dias	70 dias
15 anos	50 anos	75 dias	5 dias	80 dias
15 anos	55 anos	75 dias	10 dias	85 dias
15 anos	60 anos	75 dias	15 dias	90 dias
15 anos	65 anos	75 dias	15 dias	90 dias

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CARTA DE REFERÊNCIA

As empresas deverão conceder carta de referência ao trabalhador dispensado sem justa causa, sempre que solicitada, bem como deverão informar os cursos concluídos pelo trabalhador solicitante, desde que a prova de freqüência e conclusão destes constem de seus registros e realizados na vigência do contrato de trabalho.

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

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

A empregada gestante desfrutará de estabilidade provisória no emprego pelo prazo de 150 (cento e cinqüenta) dias após o parto. Ficam excluídas dessa vantagem as empregadas em período de experiência, ou com contratos por prazo determinado, ou aquelas dispensadas por justa causa devidamente comprovada.

PARÁGRAFO 1º.: Poderá haver acordo para a rescisão do contrato de trabalho, com a assistência do Sindicato.

PARÁGRAFO 2º.: Após os 120 (cento e vinte) dias de licença maternidade, as empregadas poderão gozar de um acréscimo no período de afastamento de até 02 (duas) semanas, mediante atestado médico, conforme prescreve o artigo 392, parágrafo 2º., da CLT.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SERVIÇO MILITAR

O empregado em idade de prestação de Serviço Militar não poderá ser dispensado dos serviços pela empresa, salvo nos casos de prática de falta grave, extinção de contrato por prazo determinado e mútuo acordo entre empregado e empregador, com a assistência do Sindicato Profissional.

PARÁGRAFO 1º.: A garantia aqui estabelecida vigora desde o alistamento para o Serviço Militar Obrigatório até a data da incorporação, permanecendo, uma vez cumprida a obrigação do Serviço Militar, pelo prazo de 90 (noventa) dias contados da baixa daquele serviço, sem prejuízo do aviso previsto na CLT. A garantia fica eliminada, na hipótese de adiamento ou prorrogação da incorporação.

PARÁGRAFO 2º.: As empresas não poderão utilizar a garantia acima para dedução de gozo de férias.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

Aos empregados com 8 (oito) ou mais anos de serviço na mesma empresa e que obtenham dentro de 1 (hum) ano, nos termos da lei previdenciária, Aposentadoria Especial ou por Tempo de Serviço, fica assegurada a permanência no emprego durante o período de 1 (hum) ano.

PARÁGRAFO 1º.: Os empregados que tenham de 6 (seis) a 8 (oito) anos de serviço na mesma empresa, com direito a Aposentadoria Especial ou por Tempo de Serviço, a configurar-se dentro de 6 (seis) meses, também terão direito de permanência no emprego durante aqueles 6 (seis) meses.

PARÁGRAFO 2º.: Caso o empregado dependa de documentação para a comprovação do tempo de serviço, terá 30 (trinta) dias de prazo para obtê-la, no caso de aposentadoria simples, e 60 (sessenta) dias, no caso de aposentadoria especial, contados a partir da notificação da dispensa.

PARÁGRAFO 3º.: O empregado terá direito a 2 (dois) dias úteis por mês, durante os últimos 60 (sessenta) dias, para tratar da documentação da aposentadoria, sem prejuízo dos seus vencimentos normais.

PARÁGRAFO 4º.: A partir do mês em que adquirir o direito às garantias mencionadas no "caput" e parágrafo 1º, o empregado deverá notificar a empresa no prazo de até 60 (sessenta) dias.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONDIÇÕES MAIS FAVORÁVEIS

Fica garantida, com as alterações apresentadas na presente Convenção, a manutenção de todas as condições mais favoráveis concedidas por liberalidade das empresas, ressalvado o disposto nos arts. 501 a 504 da CLT.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FLEXIBILIZAÇÃO DE JORNADA E BANCO DE HORAS

As empresas convenentes poderão implementar o sistema de flexibilização da jornada de trabalho e banco de horas nos termos da lei 9600/98, obedecendo aos seguintes critérios:

1º) As horas trabalhadas a mais ou a menos em relação a jornada contratual serão compensadas no período máximo de 180 (cento e oitenta) dias a contar da data base.

2º) No final do período estabelecido no item anterior, o saldo de horas deverá ser apurado, podendo ser transferido para o período seguinte, de igual duração, um saldo máximo equivalente a 80 (oitenta) horas. As horas restantes do saldo, não compensadas até o final do período, serão remuneradas como extraordinárias nos termos da presente convenção coletiva de trabalho.

3º) Em caso de desligamento por iniciativa da empresa, os empregados que na época do desligamento tiverem saldos positivos de horas não compensadas, receberão essas horas remuneradas como extraordinários na rescisão contratual.

4º) Em caso de desligamento por iniciativa do empregado, as horas por ele devidas serão descontadas na rescisão contratual.

5º) As horas excedentes e compensadas de acordo com os critérios desta Convenção Coletiva de Trabalho não terão caráter de extraordinários e para efeito de compensação serão computadas na base de uma por uma.

6º) Os saldos positivos de horas poderão ser utilizados para compensação de "pontes" de feriados prolongados em final ou início de semana.

7º) Se for de interesse do empregado e mediante sua expressa solicitação, os saldos positivos de horas poderão ser utilizados para o compensações em períodos adicionais às férias.

8º) A jornada contratual diária não deverá ultrapassar ao limite legal permitido.

9º) Mensalmente, a empresa se obriga a apresentar ao empregado a planilha de horas trabalhadas extraordinariamente e que serão lançadas no Banco de Horas e todas as dúvidas deverão ser solucionadas antes do resgate das horas acumuladas.

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - RELÓGIO DE PONTO / SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

É obrigatório o uso de relógio de ponto, ou ponto eletrônico, para controle do horário de trabalho, independentemente do número de empregados da empresa, ficando dispensada a assinatura dos empregados quando os mesmos utilizarem crachá eletrônico para marcação do ponto.

Parágrafo 1º: As empresas que utilizam Sistema Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho que atenda integralmente a sua finalidade, registrando fielmente os horários de entrada e de saída dos empregados, que não possuam qualquer denúncia de irregularidade ou ilegalidade junto ao Ministério Público do Trabalho, Ministério do Trabalho ou Sindicato da categoria profissional sobre o Sistema adotado, poderá com base na fundamentação acima, bem como no disposto na Inciso XXVI do artigo 7º. da Constituição Federal, que trata do reconhecimento das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho e ainda, no artigo 2º. da Portaria nº. 373 de 25/02/2011, do Ministério do Trabalho, manter, a título de Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, sem qualquer modificação, o atual Sistema Eletrônico de Captação de Ponto.

Parágrafo 2º: O Sistema Eletrônico de Controle de Jornada alternativo não poderá admitir:

I – Restrições a marcação do ponto;
II - Marcação automática do ponto;
III - Exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada;
IV - Alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

Parágrafo 3º: Com adoção do Sistema Eletrônico Alternativo de controle de jornada de trabalho de que trata a Portaria nº. 373 de 25/02/2011, fica acordado que as empresas estarão liberadas da utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto REP, previsto no artigo 31 da Portaria GM/MTE nº. 1.510 de 21/08/09, não caracterizando tal comportamento descumprimento da mencionada Portaria, isentando-as das penalidades previstas no artigo 28 da mesma.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário, até 3 (três) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento. O empregado poderá também deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão, sogro ou sogra e 1 (um) dia, no caso de internação de esposa ou companheira, mãe ou pai, assim como filhos, mediante comprovação do comparecimento ao hospital.

PARÁGRAFO ÚNICO.: Tais ausências não serão consideradas para efeito de férias e 13º salário.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS

O início do período de gozo de férias será comunicado ao empregado, por escrito, com antecedência de 30 (trinta) dias. A remuneração das férias a que fizer jus o empregado será acrescida de 1/3 (um terço), nos termos do art. 7º, inciso XVII, da Constituição Federal, e será paga com base na remuneração que o empregado perceberia se estivesse em serviço. Assim, se o período de gozo das férias avançar em outro mês no qual ocorrer correção ou aumento de salários, os dias que recaírem nesse mês serão pagos proporcionalmente ao salário já ajustado. A remuneração das férias deverá ser paga às vésperas do início das mesmas, conforme previsto no art. 145 da CLT, e o pagamento das eventuais diferenças deverá ser efetuado juntamente com os salários do mês subseqüente.

PARÁGRAFO 1º.: O início das férias, coletivas ou individuais, deverá coincidir preferencialmente no primeiro dia útil da semana e não poderá coincidir com descanso semanal remunerado, feriado ou dia já compensado.

PARÁGRAFO 2º.: O empregado poderá optar pelo recebimento da 1ª parcela do 13º (décimo terceiro) salário no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento da comunicação prevista no "caput" desta cláusula, respeitado o disposto no art. 2º da Lei n.º 4749/65.

PARÁGRAFO 3º.: As empresas concederão uma indenização de um salário nominal a todos os empregados da categoria profissional em caso de demissão sem justa causa dentro do prazo de 30 (trinta) dias após o retorno das férias. A indenização será proporcional aos dias faltantes para completar o prazo acima e será efetuado a razão de 1/30 avos, sobre o salário nominal limitado a 30 (trinta) dias.

PARÁGRAFO 4º.: Fica estabelecido que as empresas que concederem férias coletivas no final do ano, os dias 25 de Dezembro e 1º de Janeiro não serão computados como férias e, portanto serão excluídos da contagem dos dias.

PARÁGRAFO 5º.: As empresas se obrigam a pagar férias proporcionais em caso de pedido de demissão por parte do empregado.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO

As empresas fornecerão gratuitamente aos empregados: uniformes, macacões e demais peças de vestimenta, em número suficiente e em condições de uso, bem como equipamentos de proteção individual e de segurança, inclusive calçados especiais e óculos de segurança graduados de acordo com a receita médica, quando por elas exigidas, na prestação do serviço ou quando a atividade e a lei assim o exigirem.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CAMPANHA PARA SINDICALIZAÇÃO

As empresas, em comum acordo com o Sindicato representativo da categoria, quando solicitadas, disponibilizarão local para Campanha de Sindicalização, limitado a 01 (hum) dia para divulgação e 01 (hum) dia para cadastramento a cada 12 (doze) meses.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Ficam liberados da obrigação de assinalar o ponto e da prestação dos serviços, sem prejuízo da remuneração, os dirigentes sindicais quando em serviço na empresa, a saber: um diretor eleito do sindicato profissional e outro da Federação respectiva. A liberação se dará de forma que os dois dirigentes não sejam empregados da mesma empresa, ficando esta desobrigada de liberar mais de um empregado. Para o cumprimento desta cláusula, o Sindicato e a Federação indicarão, por escrito, ao Sindicato da categoria econômica e às respectivas empresas, os nomes dos Diretores eleitos, beneficiados pela liberação aludida.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

As empresas descontarão de todos empregados, associados ou não, uma Contribuição Assistencial, consoante decisão da Assembléia Geral Ordinária, realizada aos **14/07/2016**, ficando garantido o direito de oposição, que deverá ser exercido da seguinte forma: O empregado deverá comparecer pessoalmente na sede do Sindicato situado à Av. Rio Branco, 320 – 3º andar – Santa Ifigênia - SP/SP, **no horário das 10:00 às 12:00 horas ou das 13:00 às 15:00 horas**, munido obrigatoriamente do CPF e Carteira de Trabalho, para formalizar a oposição por escrito em impresso fornecido pela entidade sindical dos trabalhadores, **no período de 01 a 10 de novembro de 2016**, e entregar a cópia do documento protocolado pelo Sindicato a seu empregador até o dia **16/Novembro/2016**.

Referida Contribuição Assistencial, prevista no artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal de 1988 e ratificada pela Portaria nº 180 do Ministério do Trabalho e Emprego será implementada em **2 (duas) parcelas, a Primeira a ser descontada quando do pagamento do salário relativo ao mês de Novembro/2016 e recolhida ao Sindicato Profissional até 12/Dezembro/2016; a Segunda Parcela a ser descontada quando do pagamento do salário relativo ao mês Abril/2017 e recolhida ao Sindicato Profissional até 10/Maio/2017.**

Cada Parcela da Contribuição Assistencial será calculada conforme abaixo indicado:

a) Para funcionários com remuneração até R$ 10.000,00 (dez mil reais), 1% (hum por cento) da remuneração mensal;

b) Para funcionários com remuneração superior a R$ 10.000,00 (dez mil reais), valor fixo de R$ 100,00 (cem reais).

As empresas obterão as Guias de recolhimento desta contribuição no site do Sindicato - www.sindadm.com.br - no menu "GUIAS DE CONTRIBUIÇÃO"

PARÁGRAFO 1º.: Em caso de dispensa do empregado antes do vencimento de uma das parcelas previstas nesta cláusula, deverá a empresa quando do pagamento da rescisão contratual proceder ao respectivo desconto.

PARÁGRAFO 2º.: O montante descontado deverá ser recolhido à correspondente entidade sindical até 15 dias após o efetivo desconto do empregado, sob pena de acréscimo de multa de 2% (dois por cento) para cada mês subseqüente ao atraso, além de correção monetária calculada pelo índice governamental aplicável e juros de mora de 1% (hum por cento) por mês de atraso, sendo que tais acréscimos não poderão ser descontados dos empregados.

PARÁGRAFO 3º.: As empresas ficam obrigadas a enviar ao Sindicato dos Trabalhadores no prazo de 30 (trinta) dias após o desconto cópia da Guia de recolhimento acompanhada da relação dos profissionais, informando o valor do referido desconto.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Em cumprimento ao artigo 583, parágrafo 2º. da CLT, as empresas se comprometem a encaminhar ao Sindicato Profissional, até trinta dias da data do recolhimento, cópia das guias de recolhimento da Contribuição Sindical prevista no artigo 579 da CLT, acompanhada da respectiva relação nominal dos empregados e valores descontados.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONCILIAÇÃO DE CONFLITOS

Havendo divergência ou conflitos decorrentes da aplicação das normas estabelecidas nesta Convenção, as partes deverão envidar esforços no sentido de resolvê-los diretamente através da conciliação, ficando assegurada a constituição, em cada empresa, de comissão paritária com a finalidade de buscar a composição amigável na solução do conflito. Persistindo o impasse, caberá, então, ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, em última instância, decidir as eventuais controvérsias.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

No caso de descumprimento, por parte das empresas, das obrigações constantes da presente Convenção, estas ficarão obrigadas a pagar multa equivalente a 1 (hum) piso salarial da categoria, por infração cometida, e não por empregado, que será revertida em favor do Sindicato Profissional, ou do trabalhador diretamente prejudicado.

PARÁGRAFO ÚNICO.: Ficam excluídas desta penalidade as cláusulas que já contenham sanções específicas.

REGINALDO CARLOS DE ARAÚJO
Presidente
SINDICATO DAS EMPRESAS PROPRIETÁRIAS DE JORNAIS E REVISTAS DE SÃO PAULO

DOMINGOS FONTAN
Presidente
SINDICATO DOS EMPREGADOS DA ADMINISTRAÇÃO
DAS EMPRESAS PROPRIETÁRIAS DE JORNAIS REVISTAS DE SÃO PAULO