

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2016

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

E

SINDICATO DAS EMP PROP DE JOR E REV NO EST DE SAO PAULO, CNPJ n. 45.876.596/0001-26, neste ato representado por seu Presidente, Sr. SÉRGIO ROBERTO DE SOUZA PINTO;

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de novembro de 2015 a 31 de outubro de 2016 e a data-base da categoria em 1º de novembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Dos Empregados da Administração das Empresas Proprietárias de Jornais e Revistas no Estado de São Paulo, exceto da Capital**, com abrangência territorial em Adamantina/SP, Adolfo/SP, Aguaí/SP, Águas da Prata/SP, Águas de Lindóia/SP, Águas de Santa Bárbara/SP, Águas de São Pedro/SP, Agudos/SP, Alambari/SP, Alfredo Marcondes/SP, Altair/SP, Altinópolis/SP, Alto Alegre/SP, Alumínio/SP, Álvares Florence/SP, Álvares Machado/SP, Álvaro de Carvalho/SP, Alvinlândia/SP, Americana/SP, Américo Brasiliense/SP, Américo de Campos/SP, Amparo/SP, Analândia/SP, Andradina/SP, Angatuba/SP, Anhembi/SP, Anhumas/SP, Aparecida d'Oeste/SP, Aparecida/SP, Apiaí/SP, Araçariguama/SP, Araçatuba/SP, Araçoiaba da Serra/SP, Aramina/SP, Arandu/SP, Arapeí/SP, Araraquara/SP, Araras/SP, Arco-Íris/SP, Arealva/SP, Areias/SP, Areiópolis/SP, Ariranha/SP, Artur Nogueira/SP, Arujá/SP, Aspásia/SP, Assis/SP, Atibaia/SP, Auriflama/SP, Avai/SP, Avanhandava/SP, Avaré/SP, Bady Bassitt/SP, Balbinos/SP, Balsamo/SP, Bananal/SP, Barão de Antonina/SP, Barbosa/SP, Bariri/SP, Barra Bonita/SP, Barra do Chapéu/SP, Barra do Turvo/SP, Barretos/SP, Barrinha/SP, Barueri/SP, Bastos/SP, Batatais/SP, Bauru/SP, Bebedouro/SP, Bento de Abreu/SP, Bernardino de Campos/SP, Bertioxa/SP, Bilac/SP, Birigui/SP, Biritiba-Mirim/SP, Boa Esperança do Sul/SP, Bocaina/SP, Bofete/SP, Boituva/SP, Bom Jesus dos Perdões/SP, Bom Sucesso de Itararé/SP, Borá/SP, Boracéia/SP, Borborema/SP, Borebi/SP, Botucatu/SP, Bragança Paulista/SP, Braúna/SP, Brejo Alegre/SP, Brodowski/SP, Brotas/SP, Buri/SP, Buritama/SP, Buritizal/SP, Cabrália Paulista/SP, Cabreúva/SP, Caçapava/SP, Cachoeira Paulista/SP, Caconde/SP, Cafelândia/SP, Caiabu/SP, Caieiras/SP, Caiuá/SP, Cajamar/SP, Cajati/SP, Cajobi/SP, Cajuru/SP, Campina do Monte Alegre/SP, Campinas/SP, Campo Limpo Paulista/SP, Campos do Jordão/SP, Campos Novos Paulista/SP, Cananéia/SP, Canas/SP, Cândido Mota/SP, Cândido Rodrigues/SP, Canitar/SP, Capão Bonito/SP, Capela do Alto/SP, Capivari/SP, Caraguatatuba/SP, Carapicuíba/SP, Cardoso/SP, Casa Branca/SP, Cássia dos Coqueiros/SP, Castilho/SP, Catanduva/SP, Catiguá/SP, Cedral/SP, Cerqueira César/SP, Cerquillo/SP, Cesário Lange/SP, Charqueada/SP, Chavantes/SP, Clementina/SP, Colina/SP, Colômbia/SP, Conchal/SP, Conchas/SP, Cordeirópolis/SP, Coroados/SP, Coronel Macedo/SP, Corumbataí/SP, Cosmópolis/SP, Cosmorama/SP, Cotia/SP, Cravinhos/SP, Cristais Paulista/SP, Cruzália/SP, Cruzeiro/SP, Cubatão/SP, Cunha/SP, Descalvado/SP, Diadema/SP, Dirce Reis/SP, Divinolândia/SP, Dobrada/SP, Dois Córregos/SP, Dolcinópolis/SP, Dourado/SP, Dracena/SP, Duartina/SP, Dumont/SP, Echaporã/SP, Eldorado/SP, Elias Fausto/SP, Elisiário/SP, Embaúba/SP, Embu-Guaçu/SP, Embu/SP, Emilianópolis/SP, Engenheiro Coelho/SP, Espírito Santo do Pinhal/SP, Espírito Santo do Turvo/SP, Estiva Gerbi/SP, Estrela d'Oeste/SP, Estrela do Norte/SP, Euclides da Cunha Paulista/SP, Fartura/SP, Fernando Prestes/SP, Fernandópolis/SP, Fernão/SP, Ferraz de Vasconcelos/SP, Flora Rica/SP, Floreal/SP, Flórida Paulista/SP, Florínia/SP, Franca/SP, Francisco Morato/SP, Franco da Rocha/SP, Gabriel Monteiro/SP, Gália/SP, Garça/SP, Gastão Vidigal/SP, Gavião Peixoto/SP, General Salgado/SP, Getulina/SP, Glicério/SP, Guaiçara/SP,



Parnaíba/SP, Santo Anastácio/SP, Santo André/SP, Santo Antônio da Alegria/SP, Santo Antônio de Posse/SP, Santo Antônio do Aracanguá/SP, Santo Antônio do Jardim/SP, Santo Antônio do Pinhal/SP, Santo Expedito/SP, Santópolis do Aguapeí/SP, Santos/SP, São Bento do Sapucaí/SP, São Bernardo do Campo/SP, São Caetano do Sul/SP, São Carlos/SP, São Francisco/SP, São João da Boa Vista/SP, São João das Duas Pontes/SP, São João de Iracema/SP, São João do Pau d'Alho/SP, São Joaquim da Barra/SP, São José da Bela Vista/SP, São José do Barreiro/SP, São José do Rio Pardo/SP, São José do Rio Preto/SP, São José dos Campos/SP, São Lourenço da Serra/SP, São Luís do Paraitinga/SP, São Manuel/SP, São Miguel Arcanjo/SP, São Pedro do Turvo/SP, São Pedro/SP, São Roque/SP, São Sebastião da Gramma/SP, São Sebastião/SP, São Simão/SP, São Vicente/SP, Sarapuí/SP, Sarutaiá/SP, Sebastianópolis do Sul/SP, Serra Azul/SP, Serra Negra/SP, Serrana/SP, Sertãozinho/SP, Sete Barras/SP, Severínia/SP, Silveiras/SP, Socorro/SP, Sorocaba/SP, SudMennucci/SP, Sumaré/SP, Suzanápolis/SP, Suzano/SP, Tabapuã/SP, Tabatinga/SP, Taboão da Serra/SP, Taciba/SP, Taguaí/SP, Taiaçu/SP, Taiúva/SP, Tambaú/SP, Tanabi/SP, Tapiraí/SP, Tapiratiba/SP, Taquaral/SP, Taquaritinga/SP, Taquarituba/SP, Taquarivaí/SP, Tarabai/SP, Tarumã/SP, Tatuí/SP, Taubaté/SP, Tejuapá/SP, Teodoro Sampaio/SP, Terra Roxa/SP, Tietê/SP, Timburi/SP, Torre de Pedra/SP, Torrinha/SP, Trabiju/SP, Tremembé/SP, Três Fronteiras/SP, Tuiuti/SP, Tupã/SP, Tupi Paulista/SP, Turiúba/SP, Turmalina/SP, Ubarana/SP, Ubatuba/SP, Ubirajara/SP, Uchoa/SP, União Paulista/SP, Urânia/SP, Uru/SP, Urupês/SP, Valentim Gentil/SP, Valinhos/SP, Valparaíso/SP, Vargem Grande do Sul/SP, Vargem Grande Paulista/SP, Vargem/SP, Várzea Paulista/SP, Vera Cruz/SP, Vinhedo/SP, Viradouro/SP, Vista Alegre do Alto/SP, Vitória Brasil/SP, Votorantim/SP, Votuporanga/SP e Zacarias/SP.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

#### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO NORMATIVO

A partir de **1º de novembro de 2015** fica assegurado aos empregados abrangidos pela presente convenção, um piso normativo para jornada de 220 horas no valor de **R\$ 870,00 (oitocentos e setenta reais)** a vigorar por 12 meses, exceção feita ao §1º desta cláusula.

§ 1º - Aos entregadores de jornais, nas empresas que tiverem sistema próprio de entrega, conceder-se-á o salário mínimo legal estabelecido pelo Governo, na proporção do tempo despendido; e além desse, um prêmio correspondente a, pelo menos, 10% (dez por cento) desse salário-base por entrega de jornais, desde que inexistente qualquer reclamação e, de forma proporcional ao percentual supracitado, até o número de 10 (dez) reclamações. Conforme as faltas cometidas, falta de entrega ou ausência injustificada no serviço, visando à eficiência da entrega, cada empresa, a seu critério, estabelecerá a perda total ou parcial desse prêmio.

§ 2º - Aos intercaladores/encartadores fica assegurado pagamento do piso salarial proporcional à jornada contratada, correspondendo a **R\$ 3,95 (três reais e noventa e cinco centavos) por hora**.

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A partir de **1º de novembro de 2015**, os salários dos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho serão reajustados de acordo com as condições abaixo:

§ 1º - Sobre os salários reajustados em **1º de novembro de 2014**, aplicar-se-á um reajuste de **7,5% (sete vírgula cinco por cento)**, obtendo-se valor a ser praticado entre **1º de Novembro de 2015 e 29 de fevereiro de 2016**.

§ 2º - Sobre os salários reajustado em **01 de novembro de 2015**, aplicar-se-á um reajuste de **2,64 (dois vírgula sessenta e quatro por cento)**, obtendo-se valor a ser praticado a partir de

**01 de março de 2016, ficando, com isso, integralizados índices livremente negociados entre as partes, compondo-se os salários existentes e cumprindo assim a legislação vigente:**

§ 3º - Os percentuais de ajuste pactuados no § 1º e 2º desta cláusula serão aplicados em todos os níveis salariais.

§ 4º - Nos reajustamentos acima serão compensadas as antecipações salariais concedidas a partir de **1º de dezembro de 2014**, sendo vedada a compensação daquelas obtidas em razão de promoção, equiparação salarial, término de aprendizagem, transferência de cargo, função ou estabelecimento, comissionamento ou as que tiverem natureza de aumento real.

§ 5º - Os empregados admitidos a partir de **1º de dezembro de 2014**, perceberão reajuste salarial na proporção de 1/12 avos por mês trabalhado, considerando a fração de 15 ou mais dias de trabalho.

§ 6º - Se, durante a vigência da presente norma coletiva, o Governo do Estado de São Paulo conceder um reajuste ou fixar novo valor para o piso salarial estadual, fica garantido aos trabalhadores da categoria profissional representada por esta entidade sindical o piso.

§ 7º - As empresas ficam obrigadas a efetuar o pagamento da diferença salarial do mês de novembro de 2015, incluídas as diferenças de horas extras, férias e abono de férias até 05 de janeiro de 2016.

§ 8º - Em decorrência do parcelamento do índice total de reajuste, conforme tratado nos § 1º e 2º supra, será paga, aos demitidos no período de 01 de novembro de 2015 a 29 de fevereiro de 2016, uma indenização adicional no valor de R\$ 750,00, satisfeita por ocasião da quitação das verbas rescisórias ou, no caso de já terem sido quitadas tais verbas, até 05 de janeiro de 2016.

#### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTOS DE SALÁRIO**

O pagamento de salários deverá ser efetuado até o dia 5 (cinco) do mês subsequente ao vencido, antecipando-se para o primeiro dia útil imediatamente anterior, se este recair em sábado, domingo ou feriado;

§ 1º - Quando o empregador utilizar o sistema bancário para pagamentos dos salários (crédito em conta corrente) os valores deverão estar à disposição do empregado até a data prevista nesta cláusula.

§ 2º - Quando o pagamento for efetuado através de cheque, o empregador deve assegurar ao empregado a disponibilidade do salário no mesmo prazo acima e garantir: a) horário que permita o desconto imediato do cheque; b) transporte, caso o acesso ao estabelecimento bancário exija a utilização do mesmo.

§ 3º - Fica vedado o pagamento em cheque cruzado no último dia do prazo para pagamento salarial.

§ 4º - A falta do pagamento dos salários e 13º salários nos prazos desta convenção implicarão na multa diária correspondente a 1/90 (um noventa avos) da remuneração mensal, em favor do empregado, independentemente das cominações específicas administrativas de que trata a Lei nº. 7855/89.

§ 5º - Referida multa não se aplicará se o atraso ocorrer em razão de paralisação ou problemas técnicos nos serviços bancários, acontecimentos fortuitos ou motivos de força maior.

#### **CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS**

As empresas se obrigam a conceder a todos os empregados abrangidos por esta Convenção, até o dia 20 (vinte) de cada mês, um adiantamento de, no mínimo 40% (quarenta por cento) do salário

nominal devido no mês da concessão, que será compensada por ocasião do pagamento salarial do mesmo mês;

**Parágrafo Único** - Ficam asseguradas as condições mais favoráveis já praticadas pela empresa.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

As empresas ficam obrigadas a fornecerem aos seus empregados, comprovante de pagamento, contendo a razão social da empregadora, o nome do empregado, a discriminação das verbas salariais, descontos, quitações e o valor a ser depositado a título de FGTS.

#### **CLÁUSULA OITAVA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Ficam autorizadas as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, quando devidamente oferecida à contraprestação, o desconto em folha de: Seguro de Vida em Grupo, Planos Médico-Odontológico com participação dos empregados nos custos, alimentação, cesta-básica, convênios com supermercados, medicamentos, convênio com assistência médica, e outros descontos quando expressamente autorizados pelo empregado.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros Gratificação de Função**

#### **CLÁUSULA NONA - COMPLEMENTO DE 13º - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

Ao empregado afastado a partir de **01/11/2015**, percebendo auxílio da Previdência Social, por acidente de trabalho ou auxílio doença, será garantida no primeiro ano de afastamento a complementação do 13º (décimo terceiro) salário.

§ 1º - A complementação será devida, inclusive para os empregados cujo afastamento tenha sido igual ou superior 180 (cento e oitenta) dias, e também para aqueles que ainda não tenham completado o período de carência para percepção desses benefício Previdenciário.

§ 2º - Essa complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal do empregado.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - ANOTAÇÕES E PROMOÇÕES**

Toda promoção de empregado será obrigatoriamente anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social, depois de observado um período de três meses de experiência na nova função.

#### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

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

- a) 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal, para as primeiras 2 (duas) horas de segunda feira a sábado.
- b) 60% (sessenta por cento) para as demais e eventuais prestadas de segunda feira a sábado.
- c) 100% (cem por cento) para o trabalho extraordinário realizado em feriados, descansos semanais ou aqueles dias já compensados;

§ 1º - O adicional de 100% (cem por cento) previsto na letra C será pago independentemente do pagamento do feriado ou descanso semanal correspondente.

§ 2º - O adicional de 100% (cem por cento) não será devido nos casos de pessoal que obedece escala de revezamento, a exceção do descanso semanal remunerado.

### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS**

Respeitados todos os acordos já firmados individualmente, toda empresa deverá convencionar com os seus empregados, por meio de comissão por este escolhida, com a participação de um representante do respectivo Sindicato Profissional nas reuniões, a forma de participação dos mesmos nos resultados, obedecendo aos seguintes prazos e critérios, sendo de acordo com a Lei nº. 10.101 de 19/12/2000, DOU de 20/12/2000 e suas respectivas alterações:

I - Constituição da comissão para o exercício de **2016 (01/01/2016 a 31/12/2016)**, até **31/01/2016**, com efetivação do acordo até **31 de Março/16**;

II - As empresas que não constituíram comissão para definição da participação nos lucros e resultados no ano de **2015**, pagarão aos seus empregados ativos em **31/12/2015**, um valor a título de multa indenizatória, de **R\$ 650,00 (seiscentos e cinquenta reais)**, devendo a mesma ser quitada da seguinte maneira, **R\$ 325,00 (trezentos e vinte e cinco reais) no mês de Abril de 2016, e R\$ 325,00 (trezentos e vinte e cinco reais) no mês de Outubro de 2016.**

III - O pagamento de que trata o parágrafo anterior será devido aos empregados em atividade na empresa em **novembro de 2015**, que tenham sido contratados a partir de **novembro de 2014**, na proporção de "1/12" avos por mês trabalhado considerando-se mês completo a fração igual ou superior a 15 dias, e ressalvados os casos de dispensas ocorridas até **outubro de 2015**. Também será observada a proporcionalidade de pagamento da importância mencionada no § 2º da cláusula 2ª e outros contratados da mesma forma.

IV - As comissões poderão adotar critérios mínimos a serem considerados pelas comissões de que trata o item I, entre outros: redução de devoluções de serviços (clientes internos); estabelecimento de quociente mínimo de faltas injustificadas por ano, por empresa, volume produzido por departamento e por pessoa, índice de produtividade e qualidade, redução de desperdícios, etc.

V - Aos empregados demitidos antes da data prevista do pagamento, as empresas pagarão o valor devido, conforme os itens II e III, por ocasião do acerto das verbas rescisórias.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CESTA BÁSICA**

A cada trabalhador com carga horária integral na empresa, será fornecida, até o dia 20 de cada mês, uma cesta básica conforme discriminação abaixo, podendo ser alterada desde que não implique na sua qualidade e peso;

§ 1º - aqueles que trabalharem em horário reduzido, terá direito a uma cesta básica proporcional.

§ 2º - o desconto do empregado poderá ser de até 20% (vinte por cento), do seu custo, conforme determinação legal.

§ 3º - as empresas que fornecem refeição no local de trabalho ou qualquer outro benefício, como ticket alimentação, nunca inferior a **R\$ 122,00 (cento e vinte e dois reais) por mês**, estão desobrigadas do fornecimento da cesta básica.

§ 4º - o benefício de que trata esta cláusula não terá natureza salarial, e nem se incorporará à remuneração do empregado para qualquer efeito.

§ 5º - as empresas que vierem a implantar o referido benefício, poderão utilizar-se dos incentivos fiscais previstos no PAT (programa de alimentação do trabalhador) do Ministério do Trabalho.

§ 6º - o trabalhador que tiver 2 (duas) faltas injustificadas, no mês, perderá os benefícios desta cláusula.

05 pacotes	1 Kg	Açúcar refinado
02 pacotes	5 Kg	Arroz agulhinha Tipo 1
01 pacote	200 g	Biscoito recheado
02 pacote	500 g	Café torrado e moído
01 pacote	500 g	Farinha de mandioca
02 pacotes	1 Kg	Farinha de trigo especial
03 pacotes	1 Kg	Feijão carioca novo
01 pacote	500 g	Fubá mimoso
03 pacotes	500 g	Macarrão espaguete
04 latas	900 ml	Óleo de soja
01 lata	300 g	Extrato de tomate
01 pacote	1 Kg	Sal refinado
01 lata	700 g	Goiabada massa
01 lata	130 g	Sardinha em óleo
01 copo	300 g	Tempero completo

#### Auxílio Transporte

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE TRANSPORTE

Em cumprimento as Disposições da Lei n.º.418, de 16/12/85, com redação dada pela n.º.619, de 30/09/87, regulamentada pelo decreto n.º.247, de 16/11/87, as empresas concederão aos seus empregados que solicitarem o vale transporte, com o desconto devido, ou seu valor correspondente, através de pagamento antecipado em dinheiro até o dia 05 (cinco) de cada mês, juntamente com o pagamento dos salários. Caso haja reajuste nas tarifas de transporte, a diferença será reembolsada ao empregado por ocasião do adiantamento salarial, desde que em tempo hábil. Nos casos de reembolso, este não terá caráter remuneratório ou salarial sob qualquer pretexto indenizatório.

#### Auxílio Educação

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO

Fica permitida à 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 Doença/Invalidez

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA/ACIDENTE DE TRABALHO

As empresas complementarão a partir do 16º (décimo sexto) ao 60º (sexagésimo) dia do afastamento o salário base dos empregados afastados em gozo do auxílio doença ou auxílio acidente de trabalho;

§ 1º - Os empregados que tenham mais de 90 (noventa) dias de serviços prestados à empresa, sem cumprimento do período de carência para gozo de auxílio doença junto ao INSS, terão seu salário base pago pela empresa até o 60º (sexagésimo) dia do afastamento.

§ 2º - As empresas se comprometem em caso de atrasado pagamento pelo INSS, adiantarem, no mínimo 50 % (cinquenta por cento) dos valores devidos pelo INSS, aos empregados que receberem auxílio doença ou de acidente do trabalho, permitindo que o reembolso se efetue no mês subsequente a normalização desta situação.

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas deverão preencher os formulários exigidos pela Previdência Social, por completo, para concessão de quaisquer benefícios, tais como aposentadoria (inclusive o formulário do INSS para aposentadoria especial), auxílio-doença, auxílio-natalidade, abono de permanência e acidente de trabalho, entregando-os ao interessado no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis, salvo força maior com justificativa do atraso por escrito.

## Auxílio Creche

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO CRECHE

As empresas se obrigarão, nos termos da legislação em vigor, a firmar convênios com creches ou berçários que se situem mais próximos dos locais de trabalho, podendo a empresa, em substituição, instituir às suas empregadas mulheres um auxílio-creche, o sistema de reembolso-creche no valor de **R\$ 355,00 (trezentos e cinquenta e cinco reais)**, que deverá ser pago no mesmo dia em que for liquidada a folha de pagamento do mês anterior, mediante a entrega do correspondente recibo da mensalidade paga, benefício este destinado às crianças até 36 (trinta e seis) meses de idade.

§ 1º - O benefício previsto nesta cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada.

§ 2º - O pagamento do auxílio creche deverá ser incluído na folha de pagamento desde que o recibo seja entregue no departamento pessoal das empresas em tempo hábil a ser designado pela política de recursos humanos das mesmas.

§ 3º - Terá direito ao auxílio creche a funcionária que tenha empregada ou babá registrada em CTPS, e desde que apresente o recibo de pagamento mensal, devidamente assinado pela empregada ou babá.

## Seguro de Vida

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SEGURO DE VIDA

As empresas ficam obrigadas a instituir Seguros de Vida a favor de seus empregados, no valor mínimo de **R\$29.695,00 (vinte e nove mil e seiscentos e noventa cinco reais)**.



§ 1º - As empresas deverão proporcionar aos seus 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.

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

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

§ 4º - Para as empresas que não efetuarem o seguro de vida ou para os empregados que não optarem pela sua inclusão no referido seguro, receberão os seus dependentes no caso de falecimento a título de auxílio funeral, a quantia de **R\$ 4.245,00 (quatro mil, duzentos e quarenta e cinco reais)** juntamente com o saldo de salário e demais verbas trabalhistas remanescentes.

## **Aposentadoria**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - GARANTIAS PARA A APOSENTADORIA**

Ao empregado que estiver prestes a obter o benefício da aposentadoria, fica assegurada sua permanência na empresa, ressalvada as dispensas a pedido ou por justa causa, nos seguintes casos:

a) Àquele que estiver há 06 (seis) meses da aposentadoria, desde que comprove o seu estado, terá assegurada sua permanência pelos 06 (seis) meses correspondentes ao período restante para aposentar-se;

b) Àquele que estiver comprovadamente a 01 (um) ano de aposentadoria e tiver 10 (dez) anos ou mais de tempo de serviço na empresa, terá assegurada a sua permanência na mesma, por 01 (um) ano correspondente ao período restante para aposentar-se;

c) Aquele que estiver comprovadamente há 02 (dois) anos da aposentadoria e tiver mais de 55 anos de idade homens, e 50 anos de idade mulheres, e contar com mais de 15 (quinze) anos de serviço na empresa, terá assegurada a sua permanência na mesma, por 2 (dois) anos correspondente ao período restante para aposentar-se;

d) Ao empregado excluído das situações acima, que houver formulado o pedido de aposentadoria junto ao INSS, com o tempo de serviço já completo, fica assegurada a permanência na empresa até a data da concessão do benefício, limitada, esta, a 90 (noventa) dias da data de protocolização do pedido;

e) No caso de ocorrer dispensa do empregado amparado por essa cláusula, deverá este comunicar no ato, por escrito, a sua condição o que causará imediata suspensão da providência com o retorno ao trabalho e a obrigação de apresentar prova do alegado em 30 (trinta) dias.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE APOSENTADORIA**

Ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes, aos empregados com mais de 5 (cinco) anos de serviços contínuos dedicados à mesma empresa, quando dela vierem a desligar-se por motivo de aposentadoria, será pago um abono equivalente ao seu último salário nominal;

**Parágrafo Único** – O empregado com os mesmos requisitos acima que se aposentar na vigência do contrato fará jus ao referido abono, quando de seu desligamento definitivo da empresa.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SALÁRIO DE ADMISSÃO EM SUBSTITUIÇÃO**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O empregado readmitido em até 12 (doze) meses para ocupar a mesma função anteriormente exercida na mesma empresa, fica dispensado do período de experiência e, conseqüentemente, do contrato de experiência.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - EXAMES MÉDICOS OBRIGATÓRIOS**

Será obrigatório o exame médico por ocasião da admissão ou mudança de função, do retorno ao trabalho devido à doença ou acidente de trabalho bem como nas ocasiões periódicas e demissão, respeitados os prazos legais.

**Parágrafo Único** – Todos os exames médicos serão efetuados e custeados pela empresa e a segunda via dos seus resultados, de forma autenticada pela empresa, que nela aporá seu carimbo e aceite, devendo ser entregue aos empregados.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DISPENSA POR FALTA GRAVE**

O empregado dispensado sob alegação de falta grave deverá ser avisado, por escrito, desde que não deixe a empresa por motivos determinantes da mesma alegação, sob pena de presunção de dispensa imotivada.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CARTA DE REFERÊNCIA**

As empresas deverão conceder carta de referência ao empregado dispensado sem justa causa, sempre que solicitada, bem como deverão informar os cursos concluídos pelo empregado solicitante, desde que conste em seus registros.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO**

A liquidação dos direitos trabalhistas resultantes da rescisão do contrato de trabalho deverá ser efetuada no prazo máximo previsto na lei 7.855/89. A empresa comunicará ao empregado, por escrito, no decurso do aviso prévio, a data da homologação da rescisão de contrato;

§ 1º - O saldo salarial do período trabalhado antes do aviso prévio, e o do período do aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverão ser pago, por ocasião do pagamento geral dos demais empregados, se a homologação da rescisão não ocorrer antes do prazo, e de que isso não implique em saldo negativo no acerto final;

§ 2º - O não cumprimento do prazo estabelecido nesta cláusula acarretará as multas estabelecidas na lei nº 7.855/89, inclusive a que reverte em favor do trabalhador, ressalvados os casos em que a empresa comprove que a impossibilidade da homologação ocorreu por motivos alheios à sua vontade, surgidos da entidade homologadora ou do não comparecimento do empregado em caso de propositura de ação reamatória trabalhista ou não, desde que tenha dado cumprimento às formalidades da comunicação do "caput" desta cláusula;

§ 3º - Fica convencionado, que, quando forem feitas homologações com ressalvas e diferenças pela não inclusão de antecipações mensais em decorrência da não disposição do índice aplicável, as empresas terão prazo de 10 (dez) dias contados da divulgação do mesmo, para efetuarem a quitação das aludidas diferenças.

#### Aviso Prévio

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO

A dispensa será sempre comunicada por escrito, mediante carta certificada ou entregue ao empregado contra recibo por ele assinado ou, na recusa, por duas testemunhas. A carta deverá esclarecer se o aviso prévio será cumprido ou indenizado, dando preferência a este.

§ 1º - Quando a empresa exigir o trabalho no curso do aviso prévio, o empregado fará a opção pela redução diária de 2 (duas) horas ou 7 (sete) dias consecutivos, comunicando por escrito, se utilizará à redução no início ou no fim do período. Em caso de aviso prévio trabalhado o cumprimento estará limitado a trinta dias.

§ 2º - Quando o aviso prévio for concedido no último dia útil da semana, a contagem do tempo começara a fluir a partir do primeiro dia útil da semana subsequente.

§ 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

§ 4º - O pagamento do aviso prévio indenizado devido pelo empregador ou pelo empregado deverá ser efetuado, em sua totalidade, pela maior remuneração do empregado.

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

## **Assédio Sexual**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ASSÉDIO SEXUAL**

As questões administrativas referentes a casos de assédio sexual ou moral serão resolvidas através de comissão formada por um gerente e dois empregados, um de escolha do gerente e outro do ofendido. Apurada a falta e registrada em ata, esta poderá resultar em simples advertência, suspensão ou culminar com a demissão do faltoso, conforme a gravidade da ofensa.

**Parágrafo Único** – O assédio sexual ou moral, quando reincidente, será punido com demissão ou dispensa por falta grave, dirigido que seja este mais de uma vez a mesma pessoa ou a outro funcionário e estes o confirmem perante a comissão encarregada da devida apuração dos fatos.

## **Outras estabilidades**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - GARANTIA DA GESTANTE**

A empregada gestante terá garantia á estabilidade provisória até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto, conforme artigo Art. 10, II, b das Disposições Transitórias da Constituição Federal de 1988;

**Parágrafo Único** – Em caso de aborto devidamente comprovado por atestado médico, a mulher gestante gozará da garantia de emprego e salário até 15 (quinze) dias após o término da licença compulsória.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - SERVIÇO MILITAR**

Serão garantidos emprego e salário ao empregado em idade de prestação de serviço militar obrigatório, desde o alistamento até 60 (sessenta) dias após a dispensa ou desligamento, quando houver incorporação, sem prejuízo do aviso prévio previsto na CLT;

**Parágrafo Único** – O mesmo se aplica a quem estiver servindo o tiro de guerra.

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Duração e Horário**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADO ESTUDANTE HORÁRIO DE TRABALHO**

Fica assegurada a manutenção de horário de trabalho do empregado estudante, desde que notificada à empresa dentro do prazo de 15 (quinze) dias a contar da data de matrícula no estabelecimento de ensino.

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - REDUÇÃO DE JORNADA E REDUÇÃO DE SALÁRIO**

A empresa que em face da conjuntura econômica que estiver em dificuldade financeira, devidamente comprovada, poderá recorrer transitoriamente à redução de jornada normal ou do número de dias do trabalho mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa dos seus empregados homologada pela Delegacia Regional do Trabalho.

§ 1º - O período de redução da jornada e do salário consequentemente será negociado pelas partes de modo que sua redução não seja superior a 20 (vinte por cento) do salário contratual. Além desse pacto admite-se a redução pura e simples de salário, esta no máximo de 10% (dez por cento) que

poderá ser negociada desde que sejam obedecidas as mesmas exigências acima, e constem condições no Acordo Coletivo como: prazo para sua devolução e ainda sejam reduzidas proporcionalmente à remuneração e às gratificações de diretores e gerentes.

§ 2º - A empresa interessada nesta celebração de Acordo Coletivo apresentará ao sindicato da categoria profissional o seu pedido, contendo suas condições, e depois de devidamente analisadas e discutidas, com os trabalhadores, o mesmo será submetido à votação secreta em Assembléia Geral dos Empregados, diretamente interessados, sindicalizados ou não, condicionada sua aceitação à maioria de 2/3 (dois terços) dos interessados, aprovando-se no conjunto, condições, prazos, formas de redução, formas de compensações, e tudo mais julgado conveniente a ambas as partes.

### Compensação de Jornada

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

As empresas poderão compensar as horas não trabalhadas aos sábados, com as horas excedentes de segundas a sextas-feiras, desde que não ultrapasse às 44 horas semanais ou 220 horas mensais.

**Dias pontes** – poderá ser compensado o trabalho de dias úteis intercalados com feriado de forma que os empregados tenham descanso prolongado. A compensação poderá ser acertada diretamente entre a empresa e cada empregado, sendo que as horas compensadas não poderão ser consideradas horas extraordinárias.

**Feriados em Sábado** – quando o feriado coincidir com o Sábado, às empresas que trabalham sob o regime de compensação de horas de trabalho, poderão alternativamente:

- a) reduzir a jornada de trabalho subtraindo os minutos referentes à compensação; ou,
- b) pagar o excedente como horas extraordinárias corrigidas conforme os termos da convenção; ou,
- c) acumular as horas para descanso em dias – pontes.

### Controle da Jornada

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FLEXIBILIZAÇÃO DE JORNADA E BANCO DE HORAS

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

- 1) As horas trabalhadas a mais ou a menos em relação à jornada contratual serão compensadas no período máximo de 180 dias a contar da data base.
- 2) 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 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.
- 3) 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.
- 4) Em caso de desligamento por iniciativa do empregado, as horas por ele devidas serão descontadas na rescisão contratual.
- 5) 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.

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

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

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

9) Estarão excluídos do programa de banco de horas os empregados sob regime de jornada parcial.

#### **Faltas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FALTAS JUSTIFICADAS**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salários:

a) até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento. Se o casamento ocorrer no sábado, domingo ou feriado, a contagem dos referidos dias iniciar-se à na segunda-feira ou primeiro dia útil.

b) até 3 (três) dias em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmãos ou pessoa que declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica;

c) por 2 (dois) dias, no caso de falecimento de sogra ou sogro, devidamente comprovado;

d) por (01) dia, no caso de doação voluntária de sangue, limitada a duas vezes por ano.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADO ESTUDANTE - ABONO DE FALTAS**

Será concedido o abono de falta ao empregado estudante, nos dias de provas e de exames vestibulares, desde que em estabelecimento oficial ou reconhecido de ensino e tenha pré-avisado o empregador com prazo mínimo de 48 (quarenta e oito) horas.

#### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIA DA MULHER TRABALHADORA**

Serão abonadas pela empresa, as faltas da mulher trabalhadora ao serviço desde que devidamente atestadas por convênio médico ou serviço médico da empresa, e na falta de um desses, pela Previdência Social, limitando-se a um total de 06 (seis) faltas anuais, sempre que ficar comprovado terem, as ausências, relação com doença dos filhos menores de 6 anos de idade, bem como de filhos comprovadamente excepcionais.

#### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - TOLERÂNCIA DE ATRASO**

Caberá a cada empresa definir internamente a tolerância de atrasos na entrada ao Serviço;

**Parágrafo Único** – A entrada ao serviço após o prazo de tolerância dependerá de autorização da empresa. Contudo, se a empresa aceitar a entrada após a tolerância descontará somente as horas ou minutos não trabalhados, respeitados aqueles concedidos por tolerância.

#### **Férias e Licenças**

## Remuneração de Férias

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - AVISO DE REMUNERAÇÃO DE 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 acrescida de um terço, nos termos do Art. 7º, inciso XVII, da Constituição Federal, será pago como se o empregado estivesse em serviço, de forma que, se o período de gozo de férias coincidir ou avançar em um mês, no qual ocorrer correção ou aumento de salários, os dias correspondentes serão pagos com salários já ajustados. Como a remuneração das férias deve ser paga anteriormente ao início do gozo das mesmas, a empresa efetuará o pagamento das diferenças juntamente com o salário do mês subsequente, quando o empregado já tiver retornado ao serviço;

§ 1º - O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com os sábados, o descanso semanal remunerado, feriados ou dias já compensados, garantindo-se ao empregado o direito de iniciar suas férias em outro dia da semana.

§ 2º - Fica estabelecido que as empresas que concederem férias coletivas no final do ano abonarão os dias 25 de Dezembro e 01 de Janeiro.

§ 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.

## Licença Remunerada

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA PATERNIDADE

De acordo com o Inciso, XIX, do Art. 7º da Constituição Federal, combinado com o § 1º, do art. 10, do Ato das Disposições Transitórias, a licença paternidade será de 5 (cinco) dias corridos, contados da data do parto neles incluídos o dia previsto no Inciso III do Art. 473, da CLT.

## Licença Adoção

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇAS PARA EMPREGADA ADOTANTE

As empresas concederão de acordo com o artigo 392-A, da CLT, à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, licença maternidade nos termos do artigo acima referenciado.

§ 1º - No caso de adoção ou guarda judicial de crianças até 1 (um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias;

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

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

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

## Outras disposições sobre férias e licenças

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA AO TRABALHADOR AFASTADO PELO INSS**

Ao empregado afastado do serviço por motivo de doença, que venha a perceber o benefício previdenciário respectivo, serão garantidos emprego e salário, a partir da alta médica, por um período igual ao do afastamento limitado, porém, ao máximo de 60 (sessenta) dias;

§ 1º- A hipótese de recusa pela empresa da alta médica dada pela Previdência Social à empresa arcará com o pagamento dos dias não pagos pela Previdência Social, contidos entre o encaminhamento e a confirmação da alta pelo órgão Previdenciário.

§ 2º- Dentro do prazo limitado nesta garantia, estes empregados não poderão ter seus contratos rescindidos pelo empregador.

§ 3º - Estão excluídos desta garantia os casos de contrato de prazos determinados, dispensa por justa causa, pedido de demissão, aviso prévio e acordo entre as partes.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ÀGUA POTÁVEL**

A água potável oferecida aos trabalhadores deverá ser submetida à análise química e bacteriológica, quando proveniente de poço artesiano ou da torneira diretamente vinda do fornecimento de água municipal.

**Parágrafo Único** – A água deverá necessariamente ser fornecida aos trabalhadores por meio de copos individuais ou bebedouros com jato inclinado, onde um filtro se encontre instalado.

#### **Equipamentos de Segurança**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO**

As empresas fornecerão aos seus empregados sempre que as funções assim o exigirem gratuitamente uniformes, e demais equipamentos de proteção e segurança, e os obrigatórios por lei.

#### **Aceitação de Atestados Médicos**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ATESTADO MÉDICO**

Fica convencionado que serão aceitos atestados fornecidos, para efeitos de abono de faltas ao serviço, desde que a empresa não mantenha convênio para atendimento médico-hospitalar ou não possua Departamento Médico próprio. A emissão comprovada de atestado de favor impedirá a inclusão desta cláusula nos futuros acordos.

#### **Primeiros Socorros**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas que trabalharem em horário noturno colocarão a disposição dos seus empregados, recursos para atendimento em situações de emergências criadas por doenças ou acidentes no local de trabalho;



**Parágrafo Único** – A empresa dará conhecimento aos seus empregados das condições e material disponível para esse atendimento.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - NECESSIDADES HIGIÊNICAS**

Nas empresas que utilizarem mão de obra feminina, nas enfermarias e caixa de primeiro socorros, deverão conter absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais.

**Parágrafo Único** – As empresas proporcionarão, gratuitamente, produtos adequados à higiene pessoal de seus empregados, de acordo com as condições específicas do trabalho realizado.

#### **Relações Sindicais**

##### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS**

Será admitida a fixação de avisos do Sindicato dos Trabalhadores em local acessível aos empregados na medida de 0,60m x 0,90m, com vidro e chave, para exposição de matéria de interesse da categoria, desde que assinada pelo Presidente da Federação dos Trabalhadores em Comunicações e Publicidade do Estado de São Paulo e/ou Presidente do Sindicato dos Empregados da Administração das Empresas Proprietárias de Jornais e Revistas de São Paulo, ou diretor autorizado, vedada à divulgação de material Político-Partidário ou ofensivo a quem quer que seja.

#### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS**

Em conformidade com o disposto no Art.8º do Inciso IV, da Constituição Federal de 1988, **quando do pagamento salarial do mês de dezembro de 2015**, as empresas ficam obrigadas a descontar em folha de pagamento, de todos os seus empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva, associados ou não ao Sindicato, a 1ª parcela de 1% (um por cento), limitada a R\$ 100,00 (cem reais), referente ao Desconto Assistencial, objeto do Art. 513, alínea "e" da CLT. A segunda e última parcela, também de 1% (um por cento) limitada R\$ 100,00, **deverá ser descontada quando do pagamento salarial do mês de maio de 2016**.

§ 1- O recolhimento da contribuição acima deverá ser efetuado através de Guias próprias que serão fornecidas pelo Sindicato.

§ 2- As empresas deverão remeter ao Sindicato da Categoria profissional dentro de 10 (dez) dias contados da data do recolhimento, a relação nominal dos empregados contribuintes e o valor recolhido.

§ 3- O recolhimento da referida contribuição, quando efetuado fora do prazo previsto nesta cláusula, importará em multa de 2% (dois por cento) nos primeiros 30 (trinta) dias, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês. A multa e os acréscimos não poderão ser descontados dos empregados.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL**

Ficam os empregadores abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, obrigados a recolher para a manutenção do Sindicato das Empresas Proprietárias de Jornais e Revistas no Estado de São Paulo - SINDJORI, 1,00% (um por cento) sobre o total da folha de pagamento do mês de janeiro de 2016 que será recolhido em 30 de abril de 2016 em boleto específico.

A Contribuição Confederativa é de natureza Compulsória, uma vez instituída obriga a toda categoria econômica ao recolhimento e não apenas as empresas filiadas, conforme o disposto no artigo 548 alínea b da CLT.

Parágrafo Único: A Guia para o recolhimento da contribuição referida na presente cláusula será enviada pelo SINDJORI aos empregadores. O não recolhimento desta contribuição na data acarretará, para o empregador, além de juros de mora, uma multa de 10%, sobre o montante a ser recolhido.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - MENSALIDADES SINDICAIS**

As empresas que descontarem as mensalidades sindicais em folha de pagamento deverão recolhê-las ao sindicato profissional beneficiário até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao vencido. O recolhimento deverá ser feito diretamente no sindicato ou na agência que o mesmo mantenha conta corrente.

#### **Disposições Gerais**

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIAS GERAIS**

Ficam asseguradas às condições mais favoráveis já existentes em cada empresa, com relação a qualquer das cláusulas convencionadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - MULTA**

Em caso de descumprimento pelas partes das cláusulas contidas nesta Convenção, fica estabelecida uma multa de 1 (um) salário normativo, vigente na época da infração, que reverterá em benefício da respectiva Entidade Sindical da parte prejudicada, ficando excluída desta cláusula as que já possuam combinações específicas.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA**

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO.**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.



DOMINGOS FONTAN  
PRESIDENTE

SIND EMPREG ADM EMPRESAS PROPR JORNAIS REVISTAS S PAULO



SÉRGIO ROBERTO DE SOUZA PINTO  
PRESIDENTE

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