

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2018/2020**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** TO000042/2018  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 11/06/2018  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR026383/2018  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46226.007236/2018-61  
**DATA DO PROTOCOLO:** 08/06/2018

**Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.**

SINDICATO DOS JORNALISTAS PROF DO ESTADO DO TOCANTINS, CNPJ n. 33.648.205/0001-37, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALESSANDRA BONFIM BACELAR DE ABREU ADRIAN;

E

O GIRASSOL PUBLICIDADE, GRAFICA E EDITORA LTDA, CNPJ n. 03.597.728/0001-30, neste ato representado(a) por seu Administrador, Sr(a). WIBERGSON ESTRELA GOMES;

J V MIRANDA, CNPJ n. 38.136.982/0001-16, neste ato representado(a) por seu Administrador, Sr(a). JOSE VALDEMIR RODRIGUES MIRANDA ;

PROMOTION EDITORA EVENTOS PROM. E REPRESENTACOES LTDA, CNPJ n. 86.951.993/0001-00, neste ato representado(a) por seu Administrador, Sr(a). MARIA DE FATIMA DIAS;

CT COMUNICACAO & MARKETING LTDA, CNPJ n. 08.378.600/0001-08, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). UMBERTO SALVADOR PINTO COELHO;

L B DE ANDRADE & CIA LTDA, CNPJ n. 05.841.131/0001-15, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). ROBERTA BORGES TUM;

S W RODRIGUES DE CARVALHO, CNPJ n. 25.048.711/0001-67, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). JOANA PINTO DE CASTRO SILVA DE CARVALHO;

REDE GRACIOSA COMUNICACAO TV LTDA, CNPJ n. 26.034.634/0001-59, neste ato representado(a) por seu Empresário, Sr(a). ALEX CAMARA;

TOCANTINS EDITORA LTDA, CNPJ n. 00.098.415/0001-40, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). RENATA MIRANDA DE OLIVEIRA SILVA;

PORTAL CT COMUNICACAO EIRELI, CNPJ n. 09.617.148/0001-44, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). CLEBER LUCIANO MENDES DE TOLEDO;

SISTEMA DE COMUNICACAO DO TOCANTINS LTDA, CNPJ n. 26.937.797/0001-41, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). JOSELIA CAVALCANTE DOS SANTOS;

PRECISA ASSESSORIA DE COMUNICACAO LTDA, CNPJ n. 14.193.608/0001-94, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). PRISCILA GUARDIOLA PERETTI ;

SISTEMA ORLA DE COMUNICACAO LTDA, CNPJ n. 28.537.175/0001-51, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ALEX CAMARA;

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

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de maio de 2018 a 01º de maio de 2020 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Jornalistas Profissionais (Redator, Noticiarista, Repórter, Repórter de Setor, Rádio Repórter, Produtor, Arquivista Pesquisador, Revisor, Ilustrador, Repórter Fotográfico, Repórter Cinematográfico, Diagramador e Assessor de Imprensa)**, conforme definido no Decreto 83.284/79, que regulamentou o Decreto Lei 972/69 e Orientação Jurisprudencial transitória nº 407 da SDI-I do TST ; não se aplicando nem se estendendo aos demais profissionais legalmente habilitados que estejam vinculados a outras categorias profissionais como: **Publicitários, Técnicos e Administrativos, sejam eles ocupantes de funções regulamentadas ou não, com abrangência territorial no TO. Além das funções previstas no Decreto mencionado nesta cláusula, ficam incorporadas as seguintes funções: Pouteiro, Chefe de Pauta, Redator-Chefe, Diretor de Redação, Editor, Diretor de Arte, Designer, Web-Designer, Infografista, e Web-Master, desde que o profissional desempenhe trabalho jornalístico nas redações, com abrangência territorial em TO.**

## **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - DO PISO SALARIAL**

O piso salarial do jornalista do Tocantins, a partir de 1º maio de 2018, passa a ter o valor de R\$ 2.467,84, conforme índice de 1,69% do INPC/IBGE do período de 1º de maio de 2017 a 30 de abril de 2018, mais aumento real de 2,11%. Ressaltando que as cláusulas econômicas retroagem a 1º de maio de 2018, para os profissionais contratados para uma jornada de 5 (cinco horas corridas diárias e não intermitentes), e que em 2019 deverá ocorrer negociação e definição sobre as cláusulas econômicas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO: Poderá a duração normal do trabalho ser elevada por mais duas horas extras (totalizando o máximo de 7 horas), sendo que as duas horas excedentes devem ser pagas com acréscimo de 50% durante a semana e 100% nos finais de semana, em que se fixe um intervalo destinado a repouso ou a refeição, conforme Art. 304 da CLT.**

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Fica vedada a contratação de jornalista para jornada de trabalho em caráter intermitente.

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários abrangidos pelo corrente Acordo Coletivo de Trabalho serão reajustados considerando o INPC do período de 1º de maio de 2017 a 30 de abril de 2018 e mais aumento real, a incidir sobre o salário dos jornalistas, a partir de 1º de maio de 2018 e, no segundo ano, a partir a 1º de maio de 2019, garantido o pagamento de retroativos caso a negociação ultrapasse a data da data-base, que é 1º de maio de cada ano.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - REMUNERAÇÃO SOBRE VIAGENS**

O trabalho extraordinário realizado pelos Jornalistas em viagens, pela dificuldade de aferição, não implicará em horas extras e será remunerado pelos seguintes critérios:

§ 1º Nas viagens com saída e retorno no mesmo dia em que o período total à disposição da empresa exceda a 8 horas (oito horas), o Jornalista fará jus à remuneração extraordinária de ½ (meio) salário dia;

§ 2º Nas viagens que impliquem em pernoite até o limite de uma semana (sete dias), cada dia será contado em dobro (dois salários dia) para fins de remuneração extra;

§ 3º Nas viagens com duração superior a uma semana (sete dias) as partes deverão negociar livremente os critérios da remuneração do trabalho extra, observando no mínimo o pagamento em dobro.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO –** A remuneração do trabalho extraordinário, com fiel observância dos critérios aqui estabelecidos por acordo, quita todo e qualquer direito referente a trabalhos extras de Jornalistas em viagens.

PARÁGRAFO SEGUNDO Fica a empresa acordante obrigada a fornecer os meios necessários para o deslocamento de seus jornalistas quando em atividades externas, a serviço da mesma.

## **CLÁUSULA SEXTA - ACÚMULO DE FUNÇÃO**

As empresas pagarão ao jornalista profissional que acumular o exercício de mais de uma função, e pelo período em que o fizer, um adicional de 40% (quarenta por cento) aplicado sobre o seu salário nominal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO- O mesmo adicional vale para o caso do jornalista contratado para um certo veículo ou plataforma da empresa (seja jornal, revista ou Internet – blogs, twitter ou noticiário on- line) ter de trabalhar para outro veículo ou plataforma.

PARÁGRAFO SEGUNDO - fica vedado o acúmulo de função não jornalística para os jornalistas.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUTO**

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

§ 1º – Para fins do disposto nesta cláusula, considerase substituição de caráter não eventual, a que perdurar por período igual ou superior a 15 (quinze) dias.

§ 2º – A designação de um Jornalista para desempenhar função de outro com as mesmas obrigações e integral jornada de trabalho, sem prejuízo do desempenho das suas próprias funções e da sua jornada normal de trabalho, não será considerada substituição, mas eventual acumulação de funções e, nesta hipótese, o Jornalista fará jus aos salários de ambas as funções.

§ 3º – No caso de substituição em função gratificada que não tenha caráter meramente eventual, conforme definido no parágrafo primeiro, o substituto fará jus ao seu salário base e à gratificação do substituto, sendo excluídas as vantagens pessoais e ou gratificações específicas por trabalhos jornalísticos especiais.

### **CLÁUSULA OITAVA - RECIBO DE SALÁRIO**

A empresa se obriga a fazer adiantamentos das despesas a serem efetuadas pelos jornalistas no desempenho da função, quando por elas devidamente autorizadas. Os jornalistas por sua vez obrigam-se a prestar conta, no prazo de 02 dois dias, das importâncias que receberam de adiantamento das despesas.

§ ÚNICO – Os prazos referidos nesta cláusula iniciarseão no primeiro dia útil seguinte ao do pedido de reembolso e, nos casos de adiantamento, no primeiro dia útil seguinte ao da realização das despesas ou término da missão, conforme o caso.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO CRECHE**

As empresas que mantenham no seu quadro de empregados jornalistas de ambos os sexos que tenham filhos, e que não mantenham creche em suas dependências ou convênios, reembolsarão, mediante recibo, as despesas com creches/escolas efetuadas pelo (a) jornalista, a partir do término da licença maternidade até os seis anos de idade do filho o valor de até RS 242,43 (duzentos e quarenta e dois reais e quarenta e

três centavos) por mês, a partir de 1º de maio. E em obediência a legislação, o caso se aplica também a pais adotantes.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** No caso de pai e mãe que trabalhem na mesma empresa o benefício não será cumulativo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O valor de custeio ora reajustado não integrará a remuneração do (a) jornalista para quaisquer efeitos legais.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO**

No caso de dispensa ou demissão, o empregador e o empregado se obrigam a se apresentar para homologação da rescisão do contrato de trabalho junto ao SINDJOR, respeitados os prazos legais e os dispositivos contidos na Instrução Normativa IN. 03 – de 2002 MTE.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O empregador estará desobrigado de cumprir este prazo caso o empregado tenha contas a prestar à empresa devido a adiantamentos concedidos ou diárias e ajudas de custo fornecido pelas empresas.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÕES EM CARTEIRA DE TRABALHO**

A empresa acordante se compromete a anotar na carteira de trabalho do Jornalista, os cargos para os quais seja designado, bem como a respectiva remuneração e/ou gratificação pelo exercício de função de confiança.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TERCEIRIZAÇÃO**

As empresas que pretenderem terceirizar a atividade jornalística são corresponsáveis em assegurar que os jornalistas empregados alocados pela empresa terceirizada deverão receber os benefícios previstos na presente Convenção e a empresa tomadora deverá exigir contratualmente que a empresa interposta firme um seguro que garanta o pagamento das verbas trabalhistas aos seus empregados jornalistas em caso de inadimplemento, bem como, enviará cópia da apólice de seguro ao sindicato laboral, imediatamente após a contratação da empresa terceirizada.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TELETRABALHO**

As empresas são integralmente responsáveis por todos os custos financeiros, diretos e indiretos, caso adotem o regime de teletrabalho.

**Parágrafo 1º** – As empresas continuarão integralmente responsáveis pela segurança e pela saúde do jornalista em regime de teletrabalho.

**Parágrafo 2º** – Os jornalistas em regime de teletrabalho farão jus à jornada de trabalho específica dos jornalistas (5h diárias contínuas), devendo a empresa efetuar o registro e o controle do horário de trabalho, bem como dos intervalos, de forma a garantir o pagamento das horas-extras realizadas ou sua compensação, segundo as normas acordadas no Acordo Coletivo.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 DÉCIMA QUINTA - REGIME 12 X 36**

Fica proibida a implementação, por acordo individual, do regime de trabalho denominado 12x36 nas atividades jornalísticas.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ESTÁGIO DE JORNALISMO**

De acordo com a Lei 6.494/77 e o Decreto 87.497/82 é permitida e lícita a prática do estágio acadêmico de jornalismo nas empresas de rádio, revistas, jornais e televisão, sendo que a concessão do estágio tem por objetivo a complementação da formação profissional, não se caracterizando em hipótese nenhuma como contrato de trabalho formal e nem gerando qualquer direito trabalhista ou previdenciário aos beneficiados pela concessão do estágio nas empresas.

§ 1º: O estágio somente poderá ser concedido ao estudante que estiver regularmente matriculado e cursando a faculdade e que tenha completado 60% ou mais créditos do curso, sendo que o abandono do curso ou trancamento da matrícula implicará imediata rescisão do contrato de estágio, cabendo a comunicação a entidade de ensino conveniada/parceira.

§ 2º: O Termo de Compromisso de Estágio, a ser celebrado entre o estudante e a empresa ou órgão, com interveniência da instituição de ensino, após a celebração do instrumento jurídico previsto no art. 5º do Decreto nº 87.497/82, terá a duração de 12 (doze) meses, podendo ser renovado por igual período.

§ 3º: É vedado ao estudante de jornalismo estagiar por mais de 24 meses, mesmo que em empresas diferentes, cabendo à instituição de ensino o controle deste princípio.

§ 4º: A empresa manterá seguro de vida ou de acidentes pessoais em favor dos estagiários durante o período da vigência do estágio.

§ 5º: É vedado ao estagiário estagiar em horário coincidente com o de suas atividades acadêmicas.

§ 7º: O estagiário de jornalismo não deve assinar reportagem em jornais, revistas, sites, televisão ou rádio, sendo que o material por ele produzido deverá ser supervisionado por jornalista empregado da empresa, sendo que na hipótese eventual de matéria produzida com excelente conteúdo em que se pretenda indicar a autoria para fins de incentivo curricular, o nome deverá ser inserido com a qualificação de estagiário.

§ 8º: O estágio terá o acompanhamento permanente do coordenador do curso de comunicação social e/ou jornalismo no âmbito da faculdade onde o estagiário estiver matriculado, ficando a empresa concedente responsável pelo acompanhamento no âmbito da empresa que informará a concessão do estagiário ao SINDJOR, para ciência.

§ 9º: O estagiário poderá receber uma bolsa a título de ajuda de custo, a ser fixada pelas empresas, de acordo com a jornada diária de estágio e com base em valores negociados livremente com a entidade de ensino, sendo que o valor pago com qualquer periodicidade avençada não será considerado como verba salarial e nem implicará em relação de emprego ou direitos indenizatórios trabalhistas.

§ 10º: O estagiário desempenhará jornada máxima de 6 (seis) horas, em horário não colidente com o da sua escola com o objetivo de não prejudicar em hipótese alguma a frequência e o andamento normal do seu curso.

§ 11º: Consideram-se abonadas as faltas dos estudantes empregados, quando decorrentes de comparecimento a provas escolares obrigatórias, exames supletivos e/ou vestibular, desde que o empregador seja avisado com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, e comprovada posteriormente, não cobrando o ressarcimento do período abonado.

§ 12º: O número de estagiários na empresa ou instituição não poderá exceder o seguinte limite: Empresas com até 5 jornalistas: 2 (dois) estagiários.

Empresas com 6 até 10 jornalistas: 3 (três) estagiários

Empresas com 11 até 15 jornalistas: 4 (quatro) estagiários. Acima de 15 jornalistas: 5 (cinco) estagiários.

## **FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - EQUIPAMENTO FOTOGRÁFICO, CINEMATOGRAFICO E TELEVISIVO**

O Repórter Fotográfico ou Cinematográfico deverá utilizar sempre equipamentos da empresa, mas se for solicitado e concordar poderá, por acordo formal com o empregador, utilizar equipamento próprio, recebendo uma gratificação de 15% (quinze por cento) sobre o piso da categoria, e podendo ter uma compensação econômica para o trabalhador, sendo que, na hipótese dos equipamentos sofrerem avarias ou danos em decorrência da atividade profissional, a empresa deverá arcar com o custo do reparo.

§ ÚNICO – no caso do equipamento do empregador sofrer avarias ou danificações em pleno exercício de suas atividades, aquelas serão arcadas pela empresa.

## **POLÍTICAS DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUTOMAÇÃO**

Na hipótese de adoção de tecnologia que possa implicar na redução de pessoal, a empresa acordante entrará em entendimento com o Sindicato, a fim de serem desenvolvidos esforços conjuntos no sentido de possibilitar a readaptação dos que possam ser atingidos pela medida, no desempenho de novas funções.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ESTABILIDADE GESTANTE/NUTRIZ**

A Jornalista gestante terá garantida estabilidade provisória até 90 (noventa) dias após o término da licença maternidade prevista no art. 7º, XVIII, da Constituição Federal, e de acordo com a Lei 11.770 de 9 de setembro de 2008, que institui o Programa Empresa Cidadã que trata da prorrogação da duração licença maternidade, exceto nos casos de falta grave, pedido de demissão ou mútuo acordo entre a empregada e o empregador, neste já incluído, portanto, o cumprimento do art. 10º, inciso II, letra b, das disposições transitórias da Constituição Federal.

## **ESTABILIDADE PAI**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ESTABILIDADE PATERNIDADE**

O Jornalista terá garantida estabilidade provisória até 90 (noventa) dias após o término da licença paternidade.

## **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADO ACIDENTADO**

Obrigase a empresa a não dispensar, salvo por justa causa, durante o prazo de 12 meses após a cessação do benefício previdenciário previsto no art. 118 da lei 8.213/91.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA EM EMPREGO ÀS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA**

Ao Jornalista que comprovadamente estiver a 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria, fica garantida a estabilidade provisória durante este período, a , sendo que vencido o prazo em que poderia aposentar-se sem que o faça, o empregado jornalista perderá a referida garantia.

## **ESTABILIDADE ADOÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PARA ADOTANTES**

Para o jornalista que esteja em processo de adoção há de se atentar ao art. 391-A da CLT, acrescentado pela Lei 12.812/2013, e do incluído pela Lei 13.509/2017, onde se entende que se a guarda provisória para fins de adoção for concedida durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, o empregado e (ou) a empregada adotante terão direito à estabilidade provisória até cinco meses após a adoção. E a lei prevê que ao adotar ou obter guarda judicial para fins de adoção de *criança ou adolescente* será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho, ou seja, de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DEFESA JUDICIAL**

A empresa patrocinará a defesa do Jornalista que vier a ser processado em consequência do exercício profissional, custeando todas as despesas processuais (desde que a matéria, motivo do processo, tenha sido pautada e submetida à avaliação de sua chefia antes da publicação e que não fuja às normas da empresa regularmente divulgadas aos Jornalistas, manuais de conduta de redação, os princípios éticos e do bom exercício profissional).

§ 1º – A empresa se compromete a fornecer material necessário para o registro das matérias jornalísticas, quando pautarem a cobertura de assuntos que considerem polêmicos, devendo o jornalista, quando realizar qualquer tipo de matéria que contenha acusação, denúncia ou fato que possa gerar processos previstos na Lei de Imprensa, submeter o material obrigatório e previamente ao seu editor de área ou chefe imediato, para aprovação.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE DIRIGENTES SINDICAIS**

O Sindicato dos Jornalistas Profissionais do Estado do Tocantins se compromete a observar fielmente os preceitos do Art. 522 da CLT que define a estrutura de administração sindical no que concerne à extensão da estabilidade provisória prevista no Art. 543, parágrafo 3º da CLT, assim como, ao proceder à comunicação formal às empresas prevista no parágrafo 5º do mesmo artigo, seja de forma individual ou coletiva, observar os limites estabelecidos na legislação em vigor, sendo que as empresas observarão com rigor os preceitos do inciso VIII art. 8º da CF.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS FALTAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

O empregado/empregada poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, além das hipóteses previstas no artigo 473 da CLT, no caso de internação da do cônjuge ou dependente enfermo, mediante comprovação de internação hospitalar.

## **FÉRIAS E LICENÇAS LICENÇA MATERNIDADE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA MATERNIDADE**

A *Licença-maternidade* será nos termos fixados em lei.

**Parágrafo único** – Os pais jornalistas terão direito a 15 (quinze) dias corridos de licença paternidade, ou 10 dias uteis, o que for mais benéfico.

## **LICENÇA ADOÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA ADOÇÃO**

O jornalista adotante fará jus a licença adoção conforme está estabelecido no art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho, ou seja, de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário, e será devido para finde de adoção de criança ou adolescente.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ESPECIALIZAÇÃO**

Os Jornalistas que participarem de cursos de pós-graduação nas áreas afetas ao seu exercício profissional terão seu ponto dispensado em dias de provas, desde que tais provas coincidam com o horário de trabalho e que a empresa seja comunicada oficialmente com antecedência mínima de 48 horas. A empresa também flexibilizará horário caso venha coincidir horário de aula, com o horário de trabalho.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - SITUAÇÕES DE RISCO**

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

**Parágrafo 1º** – Em condições de risco grave ou iminente à sua saúde, no local de trabalho ou de campo, será prerrogativa do empregado interromper suas atividades, até a eliminação do risco.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LACTANTES EM LOCAL INSALUBRE**



Fica proibido o trabalho de lactantes em local insalubre, independentemente do grau de insalubridade ou do fornecimento de equipamento de proteção individual.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PREVENÇÃO DE DOENÇAS PROFISSIONAIS**

A empresa acordante oferecerá condições e ambientes adequados de trabalho aos seus Jornalistas, observando as normas regulamentares (NRs) do Art. 200 da CLT, se comprometendo a desenvolver políticas de orientação e conscientização em relação à prevenção e segurança no trabalho

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADO MÉDICO**

As empresas aceitarão atestados para efeito de abono de falta ao serviço ou atrasos, fornecidos por profissionais da medicina, fisioterapia, fonoaudiologia, psicologia ou odontologia, preferencialmente conveniados ou do serviço médico público de saúde, de hospitais e clínicas da rede pública, particulares e de conveniados com o Sindicato Laboral e/ou Patronal.

PARÁGRAFO ÚNICO: O trabalhador terá um prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas para apresentar o atestado, para que sua ausência seja justificada. No caso de internação, o prazo será de 48 (quarenta e oito) horas a partir da alta médica. O descumprimento destes prazos facultará o empregador a descontar os dias como falta injustificada, exceto em caso de transferência para tratamento em outros estados cuja distância para o retorno após a alta médica, justifique o atraso da entrega do atestado.

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - SEGURO ACIDENTE**

A empresa acordante fará seguro coletivo em favor do jornalista contratado para os casos de acidentes ocorridos no exercício de sua função, sendo que o risco para caso de morte não poderá ser fixado em importância inferior a R\$ 24.254,13 (vinte e quatro mil e duzentos e cinquenta e quatro reais e treze centavos) e seu valor deverá ser reajustado anualmente na data-base.

## **RELAÇÕES SINDICAIS LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - SEMINÁRIOS PROFISSIONAIS**

Mediante comunicação à administração da empresa, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias úteis feita pelo SINDJOR, a empresa poderá autorizar a ausência de 1(um) ou mais Jornalistas, sem prejuízo da sua remuneração, para participar de seminários, congressos ou conferências que tenham especificamente por objeto o jornalismo. O Jornalista não poderá se ausentar por período maior que o evento mais o período necessário para deslocamento, sendo que a concessão será limitada a uma única vez por ano para cada Jornalista indicado pelo Sindicato da categoria, no máximo 5 (cinco) dias.

PARÁGRAFO ÚNICO – Fica, todavia, facultado à empresa e ao Jornalista estender estas participações em comum acordo, visando o aprimoramento profissional em prol do jornalismo. Contudo, a empresa que empregue até 30 (trinta) jornalistas justificará a ausência de 01 (um) jornalista; a empresa que empregue acima de 50 (cinquenta) jornalistas justificará a ausência de 02 (dois) jornalistas.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CUSTEIO SINDICAL**

O desconto da contribuição sindical em favor do SINDJOR-TO será feito em consonância da legislação vigente.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

As empresas efetuarão desconto da Contribuição Assistencial, ou outra a que vier substituí-la, equivalente a um por cento do salário do dos jornalistas empregados não filiados, conforme aprovação na Assembleia Geral Ordinária, no mês subsequente a aprovação do Acordo Coletivo de Trabalho.

**Parágrafo 1º** - Para os jornalistas filiados empregados, a contribuição já se encontra embutida no valor da mensalidade associativa.

**Parágrafo 2º** - As importâncias decorrentes desta cláusula deverão ser recolhidas diretamente ao Sindicato dos Jornalistas ou na agência bancária que o mesmo indicar, no prazo máximo de 10 (dez) dias do desconto, sob pena de multa de 2% (dois por cento) sobre o respectivo valor, acrescida ainda de juros de mora.

**Parágrafo 3º** - Até o dia 15 (quinze) do mês subsequente, as empresas enviarão ao Sindicato dos Jornalistas a cópia da guia de recolhimento juntamente com uma relação constando os nomes dos jornalistas e valores dos referidos descontos.

**Parágrafo 4º** - Fica estabelecido que o valor constante no *caput* desta cláusula poderá ser alterado em decorrência de deliberação da Assembleia Geral do Sindicato dos Jornalistas Profissionais no Estado de São Paulo.

**Parágrafo 5º** - Na hipótese de alteração do valor, as empresas serão notificadas pelo Sindicato.

**Parágrafo 6º** - A autorização prévia prevista em lei será exercida mediante assembleia geral de trabalhadores, realizada com ampla convocação, aberta a todos os jornalistas interessados, sócios ou não

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - MENSALIDADE DE JORNALISTAS SINDICALIZADOS**

As empresas se comprometem a descontar em folha, a partir das autorizações apresentadas pelo empregado com cópia para o Sindjor, a mensalidade dos Jornalistas associados, conforme valores aprovados em assembleia da categoria. Este desconto será depositado em conta bancária a ser fornecida pelo SINDJOR no prazo de 5 (cinco) dias úteis após a data do pagamento do salário.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PUBLICAÇÕES GRATUITAS**

As empresas cederão espaço gratuitamente no Jornal ao SINDJOR para que publique editais de convocação e suas assembleias, mediante as condições seguintes:

- A) As convocações serão Assembleia Geral, para celebração de acordo, convenções coletivas de trabalho, instauração de dissídios coletivos, eleições de administradores ou de representação profissional;
- B) Cada publicação terá espaço de até duas colunas por dez centímetros;
- C) No período de vigência do presente acordo, a empresa ficará obrigada a fazer no máximo 6 (seis) publicações.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DOCUMENTOS DO SINDICATO**

Todo e qualquer documento emitido pela entidade que representa a categoria e que diz respeito ao relacionamento do empregado com o empregador, ou de relações desses empregados com tais entidades, deverá ser protocolado, exclusivamente, junto à diretoria da empresa, em Palmas, sob pena de não se reconhecer a validade do mesmo.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FORO DE COMPETÊNCIA**

As controvérsias decorrentes da aplicação deste Termo de Acordo, de Conformidade com os artigos 625 e 644, letra "c", da CLT serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA**

Considerando o disposto no art. 8º, inc. III e VI, da Constituição Federal, a inobservância e descumprimento, de qualquer cláusula contida nesta Convenção Coletiva ou em disposição da CLT e aplicável ao caso concreto, podendo ser levado a juízo, acarretará multa no menor valor de 1 (um) piso da categoria por trabalhador lesado e serão revertidas ao sindicato laboral e multa no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais) a ser revertido ao empregado diretamente prejudicado, se culpado o empregador.

PARÁGRAFO ÚNICO: Será o infrator notificado formalmente, garantido o direito de defesa, concedendo-se prazo de 15 (quinze) dias para o entendimento entre as partes. Findo o prazo, persistindo o descumprimento, importará na aplicação das penalidades previstas no caput desta cláusula.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DISPOSIÇÕES FINAIS**

E, por estarem, assim, justos e acordados, assinam o presente Acordo Coletivo de Trabalho.

**ALESSANDRA BONFIM BACELAR DE ABREU ADRIAN  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS JORNALISTAS PROF DO ESTADO DO TOCANTINS**

**WIBERGSON ESTRELA GOMES  
ADMINISTRADOR  
O GIRASSOL PUBLICIDADE, GRAFICA E EDITORA LTDA**

**JOSE VALDEMIR RODRIGUES MIRANDA  
ADMINISTRADOR  
J V MIRANDA**

**MARIA DE FATIMA DIAS**

**ADMINISTRADOR  
PROMOTION EDITORA EVENTOS PROM. E REPRESENTACOES LTDA**

**UMBERTO SALVADOR PINTO COELHO  
DIRETOR  
CT COMUNICACAO & MARKETING LTDA**

**ROBERTA BORGES TUM  
DIRETOR  
L B DE ANDRADE & CIA LTDA**

**JOANA PINTO DE CASTRO SILVA DE CARVALHO  
DIRETOR  
S W RODRIGUES DE CARVALHO**

**ALEX CAMARA  
EMPRESÁRIO  
REDE GRACIOSA COMUNICACAO TV LTDA**

**RENATA MIRANDA DE OLIVEIRA SILVA  
DIRETOR  
TOCANTINS EDITORA LTDA**

**CLEBER LUCIANO MENDES DE TOLEDO  
DIRETOR  
PORTAL CT COMUNICACAO EIRELI**

**JOSELIA CAVALCANTE DOS SANTOS  
GERENTE  
SISTEMA DE COMUNICACAO DO TOCANTINS LTDA**

**PRISCILA GUARDIOLA PERETTI  
DIRETOR  
PRECISA ASSESSORIA DE COMUNICACAO LTDA**

**ALEX CAMARA  
PROCURADOR  
SISTEMA ORLA DE COMUNICACAO LTDA**

**ANEXOS  
ANEXO I - CÓPIA DA ATA DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - REQUERIMENTO DE SOLICITAÇÃO DE MEDIAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO III - ATA DE REUNIÃO DE MEDIAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.