

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2017/2018

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MS000199/2017  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 28/06/2017  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR032474/2017  
NÚMERO DO PROCESSO: 46300.001992/2017-65  
DATA DO PROTOCOLO: 20/06/2017

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

SIND DOS JORNALISTAS PROF NA REGIAO DA GRANDE DOURADOS, CNPJ n. 33.175.704/0001-54, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIZ CARLOS LUCIANO;

E

TELEVISAO PONTA PORA LTDA, CNPJ n. 24.612.251/0001-95, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). NICOMEDES SILVA FILHO;

TELEVISAO PONTA PORA LTDA, CNPJ n. 24.612.251/0002-76, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). NICOMEDES SILVA FILHO;

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 2017 a 30 de abril de 2018 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) **Jornalistas**, com abrangência territorial em **Dourados/MS e Ponta Porã/MS**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

O piso salarial da categoria para o período de vigência deste acordo passa a ser de R\$ 1.676,37 (Hum mil, seiscentos e setenta e seis reais e trinta e sete centavos) para os profissionais de MS da área de abrangência do SINJORGRAN com registro de jornalista e/ou formação acadêmica.

## Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Em 1º de maio de 2017, o **EMPREGADOR**, pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, concedeu aos seus empregados vinculados ao SINJORGRAN/MS reajuste uniforme de 3.99% (três e noventa e nove por cento) que incidirá sobre os salários recebidos em 30 de abril de 2017.

## **CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE NO PERÍODO 2017/2018**

A empresa concedeu reajuste salarial a contar de 01.05.2017 e até a data-base seguinte (01.05.2018) os empregados receberão os reajustes determinados por lei ou por vontade das partes, sendo que em tal caso, ou se porventura a empresa der aumento espontâneo no interregno, tais aumentos serão considerados reajustes a título de antecipação salarial, com possibilidade de compensação na referida data-base de 2018.

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

## **CLÁUSULA SEXTA - DO COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

A empresa fornecerá os seus empregados, por ocasião do pagamento dos salários, comprovante onde constará: salário recebido, adicionais pagos, deduções de encargos trabalhistas e outros autorizados.

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

A partir da assinatura do presente Acordo, a empresa poderá substituir gradativamente o recibo impresso de pagamento de salário por recibo eletrônico, sendo o mesmo disponibilizado nos terminais de computador da sede da empresa, através da internet mediante cadastro e senha individuais e exclusivos para cada empregado ou até por e-mail particular do empregado.

### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

A empresa se responsabiliza pela formatação do documento eletrônico, incluindo todos os dados da empresa (CNPJ, logomarca, endereço) e assinatura eletrônica, implicando sua validade para comprovação efetiva da renda do empregado.

### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

A assinatura do empregado no recibo de pagamento de salário não será mais necessária, desde que haja comprovação do depósito bancário na conta salário do mesmo, conforme disposto no art. 464, parágrafo único, da CLT.

### **Descontos Salariais**

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

Todos os descontos efetuados na folha de pagamento do empregado, que não tiverem natureza trabalhista ou judicial, deverão ser autorizados por escrito pelo empregado, a exemplo das despesas com dependentes de convênio médico, oriundas dos convênios odontológico e farmacêutico, mensalidade sindical e outros que surgirem.

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

#### **CLÁUSULA OITAVA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

A empresa se obriga a pagar aos jornalistas 50% (cinquenta por cento) do valor do décimo terceiro salário até a data das férias, mediante solicitação do empregado por escrito. O saldo restante deverá ser pago a todos os jornalistas na forma da Lei (art. 2º da Lei 4.749/65 e art. 4º do Decreto-lei 57.155/65)

#### **CLÁUSULA NONA - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO - ACRÉSCIMO POR FUNÇÃO DE CONFIANÇA**

Fica assegurado aos ocupantes de cargos ou funções de confiança e/ou chefia o seguinte acréscimo salarial a título de adicional de função de confiança de pelo menos 35% (trinta e cinco por cento).

##### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

A empresa fica obrigada a anotar na carteira profissional e fornecer declarações, para fins curriculares, aos jornalistas, das funções de chefia ou editoria que eles vierem a exercer, bem como das respectivas remunerações e gratificações que vierem a perceber em decorrência disso.

##### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Poderá a empresa retirar a função de confiança ou chefia do empregado de acordo com a sua conveniência, desde que o mesmo seja comunicado com antecedência mínima de 05 dias úteis, caso em que cessará imediatamente o pagamento do adicional de função, sem qualquer incorporação à remuneração base.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS-EXTRAS**

As horas extras serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal.

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DISTRIBUIÇÃO DE LUCROS**

Caso a empresa resolva, nos termos da Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000, fazer a distribuição dos lucros do ano de 2017 com todos os seus empregados, em parcela única ou em 02 parcelas com intervalo mínimo de 06 meses entre elas em valor a ser aquilatoado por ocasião da referida distribuição, fica ajustado que a distribuição de lucros será feita por liberalidade e não gerará quaisquer outros direitos para os empregados, especialmente a obrigação de novo pagamento no futuro, assim como não incidirá o montante sobre as demais verbas, na forma do que estabelece a referida Lei 10.101/2000.

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

O pagamento da distribuição de lucros, na forma acima prevista, só ocorrerá se o resultado da empresa for positivo, sendo que em tal caso o valor a ser pago será discutido e informado aos empregados.

### **Auxílio Alimentação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO REFEIÇÃO**

A empresa deverá fornecer refeições a seus empregados jornalistas através do programa de alimentação ao trabalhador (PAT) ou através do sistema de vales e/ou tíquetes refeições, em valor não inferior a R\$ 70,00/mês.

### **PARÁGRAFO ÚNICO**

A refeição, tíquete ou qualquer outro benefício que a empresa ofereça nesse sentido não será considerado como salário *in natura* para quaisquer fins.

### **Seguro de Vida**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA**

A empresa poderá implantar o seguro de vida em grupo, com participação do empregado no pagamento dos custos, em até o máximo 50% (Cinquenta por cento) do valor pago pela empresa, ficando assegurado o direito ao desconto da parte que couber ao empregado de seu salário, sem a obrigatoriedade de devolução posterior e sem que o valor pago pela empresa caracterize salário *in natura* para quaisquer fins.

### **Outros Auxílios**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - BOLSAS DE ESTUDO**

A TV Ponta Porã possui convênio junto à Fundação Ueze Zahran, que fornece bolsas de estudo por indicação da empresa aos seus empregados. Em tal caso, a bolsa poderá ser cortada a qualquer momento,

de acordo com a conveniência da empresa ou da Fundação, sem que se possa exigir a continuidade do pagamento ou que o valor se caracterize como salário *in natura* para quaisquer fins.

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

### **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL**

No sentido de propiciar maior condição para elevação da qualificação profissional dos empregados, os treinamentos realizados em horário diverso ao do contratual não serão considerados horas extras trabalhadas, não cabendo, portanto, qualquer remuneração a este título.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - MATERIAL DE TRABALHO**

A empresa se obriga a fornecer todo o material cinematográfico, fotográfico ou de gravação eletrônica, para desempenho das funções de repórteres-fotográficos, cinematográficos e rádio-repórteres, bem como para os profissionais de imprensa escrita, quando for exigida a gravação de entrevistas.

##### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Fica a empresa obrigada a fornecer os meios necessários para o deslocamento de seus jornalistas quando em atividades externas.

##### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

A empresa se compromete a verificar se estes veículos se encontram em perfeitas condições de segurança e funcionamento.

### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PROFISSIONAL REGULAR**

Conforme estabelece a Lei, as empresas jornalísticas se comprometem a contratar e manter em seus quadros apenas e tão somente profissionais regulamentados no Ministério do Trabalho para cargos e funções jornalísticas.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DIREITO POR SUBSTITUIÇÃO**

Em caso de substituição em funções que não sejam de confiança ou chefia, na forma da cláusula supra, o jornalista substituto fará jus à diferença entre o seu salário e o do substituto, pelo período em que perdurar a mesma, desde que assuma todas as atribuições do substituído.

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PRESTADORES DE SERVIÇO**

Os serviços jornalísticos contratados pela empresa e terceiros (free-lancer) serão remunerados com base na tabela de preços mínimos do Sindicato.

### **Outras normas de pessoal**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - VEICULAÇÃO DE MATÉRIAS**

Fica expressamente autorizada a veiculação das matérias de cunho jornalístico elaboradas pelos empregados de quaisquer das empresas do Grupo Zahran para uma destas empresas em todos os demais veículos de comunicação do referido Grupo Econômico, tais como Televisões, Internet, Rádios, etc.

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

#### **Compensação de Jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS**

Resolvem as partes instituir neste instrumento coletivo o regime de compensação de horas de trabalho denominado "Banco de Horas" para estipular que, em princípio, fica vedado o trabalho extraordinário de qualquer empregado, salvo em casos excepcionais, situação em que o superior imediato do departamento deverá autorizar a extrapolação.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Fica implantado o sistema de Banco de Horas, aplicável a todos os empregados abrangidos pelo presente ACT.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Consideram-se horas compensáveis pelo sistema do Banco de Horas as laboradas além e aquém da jornada normal de trabalho, inclusive para os empregados que possuem acordo individual de extensão de jornada.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O esquema de compensação será feito considerando-se sempre 1:00 hora de folga para cada 1:00 hora extra trabalhada além da jornada de 7:00 horas, devendo o EMPREGADOR proporcionar a compensação das horas incluídas no Banco de Horas no prazo máximo de 01 ano, sob pena

de pagamento em espécie das extras trabalhadas, acrescidas do adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Todos os atrasos, saídas antecipadas e faltas ao trabalho que forem negociadas entre o colaborador e o superior imediato serão debitadas no Banco de Horas.

**PARÁGRAFO QUINTO** - As horas extras realizadas em domingos, feriados, e nas folgas estipuladas através das escalas de trabalho serão pagas ao EMPREGADO automaticamente até o mês subsequente ao que foram praticadas, acrescidas do adicional de 100% (cem por cento).

**PARÁGRAFO SEXTO** - Quando o EMPREGADO estiver em débito com o Banco de Horas, todas as horas extras realizadas por ele serão abatidas até a liquidação de seu débito, inclusive as realizadas em sábados.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - Se, ao final do período de vigência do Banco de Horas, ainda existir algum crédito de horas em favor do EMPREGADO, estas serão pagas com o adicional de 50%. Em caso de débito, este será zerado, não podendo ser transferido como crédito do EMPREGADOR no Banco de Horas seguinte.

**PARÁGRAFO OITAVO** - Ocorrerá apenas um fechamento do Banco de Horas, ao final dos 12 (doze) meses de sua vigência, ou seja em 30/04/2018.

**PARÁGRAFO NONO** - As compensações aqui previstas poderão ser feitas preferencialmente na segunda ou sexta-feira, a critério do EMPREGADO, ou no período de gozo das férias, quando haverá o acréscimo aos dias respectivos, conforme número de horas extras acumuladas no Banco de Horas.

### **Turnos Ininterruptos de Revezamento**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESCALA DE FINAL DE ANO**

As partes acordam em elaborar escala especial para as semanas que compreendem o Natal e o Ano Novo, a qual contemplará o labor das equipes em jornada excepcional de até 10:00 horas, com 1:00 hora de intervalo intrajornada, a ser cumprida numa semana para o gozo de folga na outra, sendo que as horas negativas serão debitadas no banco de horas.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A escala referida deverá ser elaborada pelas chefias e aprovada pela empresa para divulgação aos empregados até o dia 20.11.2017.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - EXTENSÃO DE JORNADA**

As partes acordam que o EMPREGADOR poderá celebrar acordo individual de extensão de jornada, nos termos do artigo 304 da CLT, não estando obrigado, contudo, nem a fazê-lo para todos os empregados abrangidos por este acordo e nem a estender em 2:00 horas para todos indistintamente.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Ficam os empregados cientes de que o acordo individual de que trata esta cláusula poderá ser rescindido a qualquer tempo, sem que isso implique em direito adquirido ou pagamento de qualquer indenização para si.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - INTERVALO INTRAJORNADA**

A peculiaridade das atribuições desempenhadas pelos jornalistas e repórteres cinematográficos implica na execução de trabalho intelectual e manual que não pode ser interrompido antes de sua conclusão para não prejudicar o que já foi realizado pelo empregado. Por isso, nem sempre é possível estabelecer o intervalo intrajornada de maneira padronizada, de modo que as partes acordam as seguintes flexibilizações:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O intervalo intrajornada, seja de 15 minutos seja de 1:00 hora, de acordo com a jornada praticada pelo EMPREGADO, poderá ser usufruído entre a 3ª e a 6ª de labor para as jornadas de 5h com acordo de extensão de 2h e entre a 3ª e a 5ª hora de labor para as jornadas de 5h com extensão de 1h, devendo, contudo, usufruir de tal descanso em todos os dias de labor.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O EMPREGADO que estiver executando suas atividades fora das dependências da empresa (jornada externa) deverá gozar seu intervalo intrajornada normalmente, a menos que seja impossível fazer a parada em questão, podendo então, utilizar-se da flexibilização de que trata o parágrafo 1º desta cláusula.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Fica estipulado, de acordo com o que for acertado individualmente entre o EMPREGADOR e o EMPREGADO, que eventualmente, o intervalo intrajornada poderá ser superior ao fixado na lei, podendo chegar a 4:00 horas, situação em que o tempo que extrapolar o limite legal de 2:00 horas não será considerado como de efetivo labor ou tempo à disposição do empregador, para fins de pagamento de horas extras.

### **Férias e Licenças**

#### **Licença não Remunerada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA NÃO REMUNERADA**

A empresa poderá, de acordo com a sua conveniência e liberalidade, conceder licença sem remuneração para os empregados tratar de assuntos particulares, pedido que será apreciado pela TV Ponta Porã Ltda mediante solicitação por escrito com antecedência mínima 30 (trinta) dias.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Durante a licença ficará suspensa a contagem de tempo para efeitos de pagamento de 13º salário e férias.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - A licença terá duração máxima de 6 (seis) meses.

#### **Licença Maternidade**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA MATERNIDADE**

Fica assegurada a licença maternidade de 120 dias e direito de estabilidade conforme a Lei.



## **Outras disposições sobre férias e licenças**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PAGAMENTO DAS FÉRIAS**

O pagamento da remuneração de férias será feito pela empresa até 02 dias úteis antes do início do gozo das mesmas, através de crédito na conta salário do empregado.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PLANO DE SAÚDE**

Desde que em acordo com o empregado, a empresa poderá contratar sistema de saúde para amparo dos trabalhadores, podendo descontar deles a parte que lhes couber, sem a obrigatoriedade de devolução posterior e sem que o valor pago pela empresa se caracterize como salário *in natura* para quaisquer fins.

## **Relações Sindicais**

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL**

Os dirigentes do SINJORGRAN terão acesso à empresa, mediante prévia comunicação e autorização. Além disso, a empresa permitirá que seja fixado em local próprio, informativos do Sindicato, também mediante prévia autorização escrita, vedada a fixação de material político-partidário, imoral ou contrário aos bons costumes.

## **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

No caso de descumprimento de qualquer cláusula do presente acordo, o Sindicato notificará a empresa por AR ou através de outro meio idôneo, para que, no prazo de trinta dias, cumpra a avença.

### **PARÁGRAFO ÚNICO**

Em caso de não regularização da situação, a empresa incorrerá em multa em favor do Sindicato em valor

equivalente a uma UFERMS por cláusula violada.

## **Disposições Gerais**

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - VIAGENS**

Considera-se viagem, para fins de pagamento de diária, o deslocamento além do limite do município sede da empresa desde que ocorrida a situação descrita no parágrafo 2º desta cláusula.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A jornada somente poderá ser extrapolada além das 6 (seis) ou 7 (sete) horas, conforme contrato de extensão previsto na cláusula nona, em casos de força maior ou necessidade imperiosa, desde que tenha anuência da chefia. Sendo que neste dia as horas excedentes de até duas, serão incluídas no banco de horas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Em caso de viagens - programadas e não programadas - quando o tempo do deslocamento, mais as horas de efetivo labor e a intrajornada, ultrapassarem 10 horas, o empregado receberá uma diária de viagem correspondente a um trinta avos do salário base, a qual servirá para remunerar o labor fora de sua cidade. Todavia, como não haverá o cumprimento integral da jornada com efetivo labor as horas do deslocamento não serão depositadas no Banco de Horas.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Quando o empregado pernoitar no local para onde viajou a trabalho, retornando no dia seguinte, deverá dirigir-se diretamente à empresa nos casos em que a viagem durar até 3 horas, para completar sua jornada normal diária até a sétima hora.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Nos casos em que a viagem de retorno durar mais de 3 horas e menos de 5 horas, o empregado deverá gozar de um intervalo de descanso de no mínimo 1 e no máximo 2 horas, retornando à empresa para cumprir sua jornada diária de até 7 horas. Neste dia o empregado não receberá diária de viagem.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Em caso de viagem a serviço e por determinação da **ACORDANTE**, fica esta obrigada ao pagamento das despesas pertinentes à locomoção, estadia e alimentação, cujo valor será entregue ao EMPREGADO antecipadamente no máximo 12 horas, devendo prestar contas do dinheiro que receber antecipadamente no prazo máximo de 24 horas após seu retorno.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTROLE DE JORNADA EM VIAGENS**

As partes acordam que o controle da jornada do **EMPREGADO** em viagem será feito manualmente, em folha de ponto individual, estando cada trabalhador obrigado a anotar corretamente seus horários de início e término de deslocamento, início e término de jornada, assim como o início e término do intervalo intrajornada, sendo ele o responsável pela veracidade das referidas anotações.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ADOÇÃO**

A empresa concederá licença remunerada nos termos do artigo 392-A da CLT, incluído pela lei 10.421/2002, à empregada adotante, com finalidade de licença maternidade, nos seguintes termos:

- a) de 120 (cento e vinte) dias, em caso de adoção judicial de criança de até um ano de idade;
- b) de 60 (sessenta) dias, em caso de criança de um ano até quatro anos de idade;
- c) de 30 (trinta) dias, em caso de criança de quatro anos até oito anos de idade.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FORO COMPETENTE**

As partes elegem o Foro da Comarca de Dourados/MS para dirimir quaisquer controvérsias oriundas do presente instrumento, renunciando a qualquer outro, por mais privilegiado que possa ser.

Por estar de acordo com as cláusulas acima estabelecidas e para que surta os jurídicos e legais efeitos, as partes assinam a presente acordo coletivo de trabalho.

LUIZ CARLOS LUCIANO  
Presidente  
SIND DOS JORNALISTAS PROF NA REGIAO DA GRANDE DOURADOS

NICOMEDES SILVA FILHO  
Diretor  
TELEVISAO PONTA PORA LTDA

NICOMEDES SILVA FILHO  
Diretor  
TELEVISAO PONTA PORA LTDA

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA DE 27 DE MAIO DE 2017**



## ANEXO II - LISTA DE PRESENÇA



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