

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: CE001103/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 30/11/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR063366/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 10380.101069/2022-08
DATA DO PROTOCOLO: 30/11/2022

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

SINDICATO DOS JORNALISTAS PROFISSIONAIS NO ESTADO DO CEARA, CNPJ n. 07.340.011/0001-60, neste ato representado(a) por seu ;

E

REDE INDEPENDENTE DE JORNAIS DO NORDESTE LTDA, CNPJ n. 07.038.870/0001-07, neste ato representado(a) por seu ;

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 31 de dezembro de 2020 a 31 de dezembro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **JORNALISTAS EMPREGADOS EM JORNAIS E REVISTAS NA EMPRESA REDE INDEPENDENTE DE JORNAIS DO NORDESTE LTDA - JORNAL O ESTADO**, com abrangência territorial em CE.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - DO PISO SALARIAL

Fica acordado que, a partir de 1º de janeiro de 2022, o piso salarial da categoria representada pelo Sindicato dos Jornalistas Profissionais no Estado do Ceará será de R\$ 2.331,91 (DOIS MIL, TREZENTOS E TRINTA E UM REAIS E NOVENTA E UM CENTAVOS), o que representa um reajuste de 4,5% (QUATRO VÍRGULA CINCO POR CENTO) sobre o valor do piso vigente em 31 de dezembro de 2021, correspondente à jornada de trabalho semanal de 30 (trinta) horas, de segunda a sábado, sendo 05 (cinco) horas diárias.

Parágrafo Primeiro: O reajuste pactuado no caput desta cláusula, de 4,5%, encerra quitação de reajuste em todo o período compreendido entre 01.09.2019 a 31.12.2021.

Parágrafo Segundo: O piso salarial da vigência de setembro/2022 a agosto/2023 será discutido e negociado entre as partes e consignado posteriormente em termo aditivo a este instrumento.

Parágrafo Terceiro: As diferenças salariais decorrentes da majoração do piso salarial descrito no caput desta cláusula retroativos a 1º de janeiro de 2022, poderá ser pago em até 02 (duas) parcelas mensais e consecutivas, iniciando a partir do pagamento da folha de novembro de 2022.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - DA CORREÇÃO DOS SALÁRIOS

Em 1º de janeiro de 2022, os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados pelo percentual de 4,5% (QUATRO VÍRGULA CINCO POR CENTO), que será aplicado sobre o valor dos salários acima do piso vigente em 31 de dezembro de 2021.

Parágrafo Primeiro: O reajuste pactuado no caput desta cláusula, de 4,5%, encerra quitação de reajuste em todo o período compreendido entre 01.09.2019 a 31.12.2021.

Parágrafo Segundo: O reajuste salarial do período de setembro/2022 a agosto/2023 será discutido e negociado entre as partes e consignado posteriormente em termo aditivo a este instrumento.

Parágrafo Terceiro: As diferenças salariais decorrentes da majoração dos salários acima do piso, descrito no caput desta cláusula retroativos a 1º de janeiro de 2022, poderá ser pago em até 02 (duas) parcelas mensais e consecutivas, iniciando a partir do pagamento da folha de novembro de 2022.

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

CLÁUSULA QUINTA - APLICAÇÃO DE REAJUSTES DE PISO E SALÁRIOS E DEMAIS CONDIÇÕES

Excetuando os reajustes aplicados no piso e demais salários tratados nas cláusulas terceira e quarta, as demais condições pactuadas neste instrumento coletivo, independente da vigência prevista na cláusula primeira, tem eficácia desde primeiro de setembro de 2020, visto que o encerramento do último instrumento coletivo pactuado foi em 31 de agosto de 2020.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA SEXTA - GRATIFICAÇÃO DE CHEFIA

A empresa fixará gratificação por exercício de função ou cargo de chefia, não podendo tais gratificações ser inferiores a 50% (CINQUENTA POR CENTO) do salário percebido. Essa gratificação será devida inclusive nos casos de substituição e o substituto eventual fará jus às vantagens atribuídas ao titular, excluídas as vantagens de cunho pessoal.

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO EM CASO DE SUBSTITUIÇÃO

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

Parágrafo Primeiro – Para fins do disposto nesta cláusula, considera-se substituição de caráter não eventual a que perdurar por período igual ou superior a 06 (seis) dias.

Parágrafo Segundo – A designação de um empregado para desempenhar funções de outro, com as mesmas obrigações e integral jornada de trabalho, sem prejuízo do desempenho de suas próprias funções e da sua jornada, não será considerada substituição, mas eventual acúmulo de funções e, nesta hipótese, o empregado fará jus ao salário de ambas as funções.

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA OITAVA - EXEMPLAR GRATUITO

A empresa fornecerá, no local de trabalho, 01 (um) exemplar de seus periódicos a cada jornalista.

CLÁUSULA NONA - MATÉRIA PAGA

Nenhum profissional será compelido a fazer matéria paga para jornais e revistas. No caso de concordância, ser-lhe-á destinado, no prazo de 15 (quinze) dias, o pagamento mínimo de 5% (CINCO POR CENTO) do valor líquido recebido pela empresa referente à matéria paga, obrigando-se a empresa a publicar a matéria com sinais característicos de texto publicitário. Caberá ao repórter-fotográfico o pagamento correspondente a 3% (TRÊS POR CENTO) do valor líquido recebido pela empresa referente àquela matéria.

Parágrafo único – Entende-se por valor líquido, o preço ajustado para publicação, descontando-se a corretagem paga à agência de publicidade.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA - HORA-EXTRA

As horas extras serão remuneradas com adicional de 60% (SESSENTA POR CENTO) do valor da hora normal.

Parágrafo Primeiro: As horas trabalhadas nos feriados serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento) em relação às horas normais.

Parágrafo Segundo: As horas trabalhadas aos domingos serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento) somente em caso de folga do funcionário, podendo também ser feito acordo de compensação de horário conforme o estabelecido em Lei.

Parágrafo Terceiro: A empresa se compromete em organizar escala de serviço com antecedência, a fim de permitir que a folga semanal coincida com o domingo pelo menos 02 (duas) vezes por mês, exceto para as atividades relacionadas a cobertura e transmissão de jornadas esportivas.

Parágrafo Quarto: A remuneração das horas extras, de que trata esta cláusula, deverá ser paga juntamente com as demais verbas salariais do mês da prestação do referido trabalho adicional.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - REPORTAGEM ESPECIAL

O preço da reportagem especial de caráter eventual se produzida fora do horário da jornada contratual de trabalho, não implicará em horas extras e será de livre negociação entre as partes, garantida a remuneração nunca inferior a **R\$ 185,13 (CENTO E OITENTA E CINCO REAIS E TREZE CENTAVOS)** por cada lauda de 25 (vinte e cinco) linhas com 65 (sessenta e cinco) toques, ou 1.400 (mil e quatrocentos) caracteres, com espaços, para o autor do texto.

Parágrafo Único: Da mesma forma tratada no caput, será pago ao repórter fotográfico, por cada foto aproveitada, o valor de **R\$ 92,57 (NOVENTA E DOIS REAIS E CINQUENTA E SETE CENTAVOS)**.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DESPESAS E GRATIFICAÇÃO DE VIAGEM

Em caso de viagem a serviço e por determinação da empresa, o empregador deverá arcar com as despesas pertinentes à locomoção, estadia, alimentação e outras necessidades à realização do trabalho, o que deverá ser adiantado ao empregado (a) jornalista quando de sua saída em viagem, para posterior acerto de contas ou garantido através de convênios pela empresa, conforme normas e condições estabelecidas pelo empregador. Se a viagem ocorrer para fora dos limites da região metropolitana de Fortaleza, em período contínuo, igual ou superior a 03 (TRÊS) dias, o empregado fará jus a uma gratificação correspondente a 10% (DEZ POR CENTO) do piso salarial da categoria vigente, sem prejuízo de eventuais horas extras.

Parágrafo Primeiro: Considera-se viagem o deslocamento do empregado para local que dista da base a qual labora em raio superior a 100km (cem quilômetros).

Parágrafo Segundo: No caso de alimentação, caso o empregado receba qualquer tipo de auxílio-refeição, este não será cumulativo, desde que a despesa deste tipo seja igual ou inferior ao recebido pelo empregado como qualquer tipo de auxílio-refeição.

Parágrafo Terceiro: As despesas serão ressarcidas em até 04 (quatro) dias após a entrega dos comprovantes / relatórios de despesas. No caso de adiantamento de despesas, a prestação de contas deverá ocorrer em até 72h (setenta e duas horas) do retorno à base.

Parágrafo Quarto: Fica a empresa obrigada a remunerar como horas extras as horas de efetivo trabalho do empregado excedentes ao tempo correspondente à jornada contratual.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE REPÓRTER FOTOGRÁFICO

O repórter fotográfico que utilizar o seu próprio equipamento a serviço da empresa receberá adicional, a título de locação, de 40% (quarenta por cento) sobre o salário base, desde que acordado previamente entre as partes.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DO REPÓRTER DA ÁREA POLÍTICA

O repórter da área política que utilizar o seu próprio transporte a serviço da empresa, mediante acordo, receberá o ressarcimento dos gastos de combustível, desde que devidamente comprovado.

Parágrafo Único: As despesas decorrentes de acidentes com os carros dos repórteres da área política serão pagas quando estes acontecerem, estando autorizado pela empresa o uso do veículo.

COMISSÕES

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - FOTOS E ILUSTRAÇÕES NEGOCIADAS

A empresa se obriga a pagar aos repórteres fotográficos 25% (VINTE E CINCO POR CENTO) do valor de venda das fotos e ilustrações negociadas com outras empresas.

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO ABONO COVID 2019

Em razão da não interrupção das atividades no período de pandemia decorrente da Covid-19, a empresa se compromete a realizar, em caráter excepcional, o pagamento de um abono no valor correspondente a 60% (SESSENTA POR CENTO) do salário base dos empregados, em até duas (02) parcelas iguais e consecutivas, iniciando com o pagamento da folha de novembro de 2022.

Parágrafo Primeiro: Os empregados que laboraram o período completo de 1º de setembro de 2019 a 31 de dezembro de 2021, receberão o pagamento do abono de forma integral.

Parágrafo Segundo: Para os empregados que laboraram durante o período de vigência deste Acordo, mas que foram admitidos após 1º de setembro de 2019 até 31 de dezembro de 2022, será garantida a proporcionalidade por mês efetivamente trabalhado.

Parágrafo Terceiro: Não farão jus ao benefício concedido nesta cláusula, os empregados que laboraram somente o período de experiência contratual e os que foram beneficiados com antecipações de reajustes.

Parágrafo Quarto: O percentual estipulado através da presente cláusula tem nítida natureza indenizatória, não configurando como base de cálculo para incidência de encargos trabalhistas e/ou previdenciários.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - REFEIÇÃO NO HORÁRIO EXTRAORDINÁRIO

Havendo prestação de serviços extraordinários, os empregados receberão refeição gratuitamente, após a sexta hora trabalhada ininterruptamente.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - TRANSPORTE NO HORÁRIO NOTURNO

A empresa concederá condução para os jornalistas a partir das 22 horas (vinte e duas horas) até às 5 horas (cinco horas) no trajeto residência-emprego ou vice-versa.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPLEMENTAÇÃO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO

A empresa pagará, sem qualquer natureza salarial, ao jornalista profissional segurado pela Previdência Social, a diferença entre o valor do benefício pago por esta e o valor da remuneração média dos últimos 06 (seis) meses a que faria jus se estivesse trabalhando, a partir do 16 (décimo sexto) dia até o máximo de 10 (dez) meses completos de afastamento, em casos de enfermidade, inclusive acidente de trabalho ou doença que o impossibilite de exercer suas atividades.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado, a empresa pagará, aos seus dependentes habilitados, juntamente com a rescisão de contrato de trabalho, quantia equivalente a 02 (dois) pisos fixados na convenção, a título de auxílio funeral.

Parágrafo Único: Ficam excluídas da obrigação disposta no caput desta cláusula a empresa que mantiver seguro de vida aos seus empregados, desde que a indenização securitária inclua também o benefício do auxílio funeral em valor igual ou superior ao montante previsto. Sendo inferior a dois pisos o valor do auxílio funeral, a empresa deverá pagar o complemento no momento da rescisão.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO-CRECHE

A empresa concederá auxílio-creche ou celebrarão convênios com creches objetivando atender filhos naturais e adotivos dos (as) jornalistas, desde o nascimento até 06 (seis) anos de idade, ou ressarcindo os valores das mensalidades pagas mediante recibo comprovante, até o limite de R\$ 731,50 (SETECENTOS E TRINTA E UM REAIS E CINQUENTA CENTAVOS).

Parágrafo Primeiro: A empresa que não firmar os convênios previstos nesta cláusula ressarcirá os valores das mensalidades pagas pela (o) empregada (o), no limite acima. O reembolso do auxílio-creche será concedido no mês subsequente ao do retorno da licença maternidade e mediante a entrega, na empresa, da certidão de nascimento de cada filho e mediante apresentação mensalmente, ao empregador, do comprovante legal de despesas com creches, escolas, colégios ou entidades congêneres, a fim de ser efetuado o ressarcimento até o valor estabelecido.

Parágrafo Segundo: A empresa que apresente nos seus quadros de empregados casais de jornalistas que tenham filhos e que se enquadrem ao disposto nesta cláusula, apenas fará jus um deles, não sendo devido de forma cumulativa. Em caso de parto múltiplo, o auxílio-creche será devido em relação a cada filho.

Parágrafo Terceiro: Na hipótese de adoção legal, o reembolso creche será devido a partir da data da apresentação do comprovante da guarda legal pela (o) adotante junto à empresa.

Parágrafo Quarto: O pagamento do auxílio-creche também beneficiará a (o) empregada (o) que, admitida (o) na empresa após o nascimento do filho, enquadrar-se nas demais condições ora acordadas.

Parágrafo Quinto: O referido pagamento pecuniário, a título de auxílio-creche não integrará a remuneração dos empregados, nem terá reflexo para efeito de férias, 13º salário, aviso prévio, nem incidência para fins de INSS, FGTS e demais encargos trabalhistas.

Parágrafo Sexto: O valor de reembolso do auxílio-creche previsto no caput desta cláusula é válido e retroativo a janeiro de 2019.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SEGURO

A empresa assegurará, livre de qualquer ônus para o empregado, R\$ 55.963,25 (cinquenta e cinco mil, novecentos e sessenta e três reais e vinte e cinco centavos) de valor mínimo de seguro para cobrir acidentes de trabalho que vierem resultar em morte ou invalidez permanente.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA E CONVÊNIOS

A empresa instituirá mecanismos de assistência social na forma de atendimento médico-odontológico, firmando, para tanto, convênios a que todos os jornalistas terão direito, independente de adesão ao plano empresa oferecido. A empresa também poderá firmar convênios com instituições de ensino e formação para proporcionar bolsas de estudos aos seus empregados e dependentes.

EMPRÉSTIMOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - EMPRÉSTIMO DE FÉRIAS

A empresa concederá aos seus empregados, a título de empréstimo de férias, o valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) da última remuneração, a ser pago pela empresa quando do retorno efetivo de suas férias gozadas, reembolsável pelo empregado em cinco (cinco) parcelas iguais, a partir do segundo pagamento após o recebimento do referido empréstimo.

Parágrafo Único: O empregado interessado no empréstimo não poderá ter sido beneficiado, durante o período de aquisição das férias gozadas, de nenhuma outra modalidade de empréstimo financeiro, de caráter individual, tendo que fazer a solicitação do benefício quando da assinatura, junto à empresa, do aviso de férias.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Readmitido o empregado no prazo de um ano, na função que exercia, não será celebrado novo contrato de experiência, desde que cumprido integralmente o anterior.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATAÇÃO DE FREE-LANCERS

Os serviços jornalísticos contratados pela empresa a terceiros (free-lancers) serão remunerados no mínimo com base nas tabelas de preços do Sindicato Profissional, que compõe o Anexo II do presente Acordo Coletivo de Trabalho, integrando-a para todos os fins.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DISPENSA

Ao empregado admitido para exercer a função de outro dispensado será garantido salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais. Se o empregado dispensado for o único na função, ao substituto será garantido o salário do substituído, sem considerar vantagens pessoais.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - OPÇÃO DE REDUÇÃO DE JORNADA NO DECURSO DO AVISO PRÉVIO

No início do período de aviso prévio, o jornalista poderá optar pela redução de 02 (duas) horas no início ou final da jornada diária de trabalho.

Parágrafo Único: Fica garantido que o jornalista despedido será dispensado do cumprimento do aviso prévio, quando comprovada a obtenção de um novo emprego, ficando a empresa desobrigada do pagamento dos dias restantes.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PLANOS DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS

Fica acordado que a empresa iniciará estudos visando a elaboração de um Plano de Cargos, Carreiras e Salários, devendo ser apresentado o esboço inicial do plano na próxima reunião quadrimestral, para fim de discussão com o sindicato profissional.

Parágrafo Único: Dentro de trinta dias, após a assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho, a empresa receberá o Sindicato dos Jornalistas Profissionais no Estado do Ceará, para que seja conhecido o plano de cargos, carreiras e salários praticado pela respectiva empresa.

TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TRANSFERÊNCIAS

Caso o empregado esteja há mais de um ano trabalhando numa determinada Editoria/Setor/Área/ Departamento fica garantido que sua transferência para outra Editoria/Setor/Área/Departamento só será realizada se a empresa o tiver proporcionado cursos que possibilitem sua requalificação profissional.

Parágrafo Único: Em nenhuma hipótese, essa transferência poderá implicar em perdas de gratificações e/ou adicionais a que o profissional fazia jus na Editoria/Setor/Área/Departamento anterior.

ADAPTAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - NOVAS TECNOLOGIAS

A empresa que pretende incorporar novas tecnologias que ensejam impacto nas relações de trabalho obriga-se a avisar ao Sindicato Profissional com 45 (quarenta e cinco) dias de antecedência e a manter os empregados do setor informados dos projetos em andamento.

Parágrafo Primeiro: A empresa deverá oferecer aos empregados do setor onde se implantarem tais sistemas a oportunidade de sua adaptação às novas técnicas e equipamentos, mediante treinamentos internos ou externos, realizados dentro da jornada de trabalho, custeados pela empresa.

Parágrafo Segundo: A reciclagem dos funcionários do setor deverá ocorrer até 02 (dois) meses antes da implantação dos novos equipamentos.

Parágrafo Terceiro: Para a realização da reciclagem, os funcionários serão liberados sem prejuízo de salários e vantagens.

Parágrafo Quarto: A partir da incorporação de novas tecnologias, fica garantida a estabilidade de 02 (dois) meses para os funcionários não aproveitados no setor modificado.

Parágrafo Quinto: A empresa se obriga a estabelecer 15 (quinze) minutos de descanso a cada 02 (duas) horas trabalhadas para os profissionais que trabalham em terminais de vídeo, sejam de TV, sejam de computador.

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE

A empresa se compromete a não despedir jornalistas no mês de setembro, data base da categoria, salvo por justa causa devidamente comprovada.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE DA JORNALISTA MÃE

Fica assegurada à empregada a estabilidade no emprego por 120 (cento e vinte) dias a partir do término da licença-maternidade, salvo no contrato de experiência.

Parágrafo Único: A estabilidade é extensiva à empregada que adotar criança com até 06 (seis) meses de idade a partir da data de oficialização da adoção.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE NA PRÉ-APOSENTADORIA

Ao jornalista que estiver dentro do prazo de 02 (dois) anos para aquisição do direito à aposentadoria será assegurada a garantia ao emprego, desde que conte com pelo menos 02 (dois) anos consecutivos na mesma empresa.

Parágrafo Primeiro: A empresa poderá solicitar aos seus empregados, com idade igual ou superior a 45 (quarenta e cinco) anos de idade, se mulher, e 50 (cinquenta) anos de idade, se homem, o levantamento do tempo de contribuição junto à previdência social.

Parágrafo Segundo: Não fará jus à garantia ao emprego prevista nesta cláusula o empregado dispensado por justa causa, o que solicitar demissão ou firmar mútuo acordo nos termos do artigo 484-A da CLT.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A MAIS DE UMA EMPRESA

A empresa não impedirá que o jornalista exerça a sua atividade em mais de uma empresa local, desde que sejam veículos distintos, que não sejam concorrentes diretos do empregador e que haja compatibilidade de horários e expedientes nas respectivas empresas.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DEFESA JUDICIAL

No caso de vir o jornalista a ser judicialmente processado no exercício da profissão a serviço da empresa, esta patrocinará a sua defesa, através de um profissional com especialidade no assunto, custeando todas as despesas até a decisão transitada em julgado, desde que a matéria objeto ao processo tenha sido autorizada por um superior hierárquico.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - VISTAS À INFORMAÇÃO

A empresa se compromete, mediante requerimento e autorização, a dar vista ao jornalista das informações e/ou documentos referentes ao seu exercício e desempenho funcionais no âmbito dos mesmos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - EXERCÍCIO DA PROFISSÃO

A empresa se compromete em afastar no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados a partir da denúncia do Sindicato Laboral, aqueles que a qualquer título exerçam a função de Jornalista Profissional sem estarem habilitados para tal, nos termos da legislação vigente.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CÓDIGO DE ÉTICA

Todo jornalista fica desobrigado de cumprir qualquer ordem superior que venha a contrariar o Código de Ética dos Jornalistas, que compõe o Anexo I da presente Convenção Coletiva de Trabalho, integrando-a para todos os fins.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - OBRIGATORIEDADE DE CRÉDITO

A empresa se obriga a dar crédito à autoria de todas as fotos e ilustrações utilizadas em seus veículos de comunicação e a incluir, no expediente de tabloides, o nome do chefe da revisão ou do revisor que comprovadamente trabalhou no tabloide, bem como o nome do chefe de diagramação ou do diagramador que trabalhou no tabloide.

Parágrafo Primeiro: A empresa se obriga ainda a dar crédito às matérias, facultando aos seus autores o direito de assiná-las ou não.

Parágrafo Segundo: No caso de utilização de releases, fotos e demais materiais de divulgação institucional, a empresa se compromete a mencionar a fonte produtora dos mesmos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CADUCIDADE DAS PUNIÇÕES DISCIPLINARES

Para efeito de informações a terceiros e de recontração, a empresa se compromete a desconsiderar todas as anotações relativas a advertências ou punições aplicadas a seus empregados.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MEDIDAS DISCIPLINARES

Na hipótese exclusiva de rescisão de contrato de trabalho por justa causa ou no caso de suspensão disciplinar, a empresa deverá, antes da efetivação da penalidade, explicitar os motivos desta, sob pena da invalidade do ato punitivo.

Parágrafo Único: O empregado deverá atestar o recebimento da comunicação, apondo sua assinatura na cópia da mesma. Em caso de recusa, a comunicação será suprida pela assinatura de duas testemunhas presenciais, devidamente identificadas.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - MARCAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

Fica mantido o regime de marcação de ponto para todos os jornalistas.

FALTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTA DOS PAIS

Será abonada a falta da mãe ou do pai jornalista no caso de necessidade de acompanhamento médico a filhos de até 12 (doze) anos de idade. No caso de os filhos serem deficientes ou inválidos, sem limite de idade, mediante comprovação efetuada através de declaração médica.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO DA MÃE

Fica garantido à empregada que tiver filhos de até 12 (doze) meses o direito à redução de sua jornada diária de trabalho em 01 (uma) hora.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS

O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com o descanso semanal remunerado, feriado ou dia já compensado, devendo coincidir preferencialmente com o primeiro dia útil da semana.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DA SAÚDE DO JORNALISTA

As partes signatárias, após a assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho, envidarão esforços para instituir uma Comissão Paritária de Saúde com três representantes dos empregadores e três dos empregados para discutir os problemas e sugerir melhorias nas condições de trabalho (tais como questões de ergonomia, iluminação, entre outras). Ao término dos trabalhos da Comissão será divulgado relatório conclusivo sugerindo implantação das melhorias.

RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DA CAMPANHA DE SINDICALIZAÇÃO

Será assegurado ao Sindicato dos Jornalistas Profissionais no Estado do Ceará a realização de campanha de sindicalização durante 03 (três) dias úteis, na vigência da atual convenção, facultando em tais dias a permanência

de diretores ou prepostos da referida entidade sindical no curso da jornada de trabalho daqueles dias, dos jornalistas profissionais.

Parágrafo Primeiro: Os dias destinados à campanha de sindicalização deverão ser objeto de entendimento entre a empresa e o Sindjorce, sendo que a designação dos mesmos deverá ocorrer nos seis primeiros meses de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - LIVRE ACESSO

Os diretores do Sindicato Profissional terão livre acesso às redações da empresa, mediante prévia comunicação e autorização do editor-geral ou seu substituto imediato.

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - LIBERAÇÃO DE DIRETORES

A empresa liberará, mediante solicitação do Sindicato Profissional, diretores da entidade, mediante solicitação do sindicato laboral e sem prejuízo do salário e demais vantagens.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - LIBERAÇÃO DE PROFISSIONAIS

Por solicitação do Sindicato Profissional, a empresa liberará, sem prejuízo do seu salário e demais vantagens, diretores do Sindicato laboral ou jornalistas designados para participarem de seminários, congressos ou cursos, respeitado o prazo máximo de 15 (quinze) dias de ausência, à base de, no máximo, 03 (três) profissionais por empresa, em cada evento.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - COMUNICAÇÃO DE ADMISSÕES E DEMISSÕES

A empresa fica obrigada a enviar mensalmente ao Sindicato Profissional, até o quinto dia útil de cada mês, lista com os nomes completos e registros profissionais dos jornalistas admitidos e dispensados no mês anterior.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL

A empresa se obriga a descontar de seus empregados as contribuições assistenciais devidas por estes ao Sindicato da categoria profissional, no valor correspondente a 5% (cinco por cento) do salário em duas parcelas mensais nos meses subsequentes à assinatura do acordo pela entidade representativa de profissionais e a empresa, e repassá-las ao citado sindicato no prazo de até 5 (cinco) dias após o pagamento dos respectivos empregados.

Parágrafo Primeiro: O recolhimento será feito pela empresa diretamente à Tesouraria do Sindicato Profissional ou por depósito na conta-corrente Nº 868-8, da agência 1559, operação 003 da Caixa Econômica Federal, até o 5º (quinto) dia após o desconto, remetendo-se o comprovante de depósito, conjuntamente com a relação de contribuintes e valores descontados ao Sindicato Laboral.

Parágrafo Segundo: O não recolhimento da contribuição à entidade sindical até o prazo convencionado no parágrafo anterior implica na incidência de juros de mora de 10% (dez por cento) sobre o montante retido, sem prejuízo da multa administrativa prevista no artigo 553 da CLT e das cominações penais.

Parágrafo Terceiro: O Sindicato dos Jornalistas do Ceará compromete-se a enviar a relação de associados da Entidade Laboral à respectiva empresa, bem como as autorizações de desconto, no caso de não sindicalizados, para que a mesma efetive o desconto na folha de pagamento conforme previsto nesta cláusula e seus parágrafos.

Parágrafo Quarto: O desconto e o recolhimento da Contribuição Assistencial estão definidos conforme o que preceitua a Portaria nº 160, do Ministério do Trabalho e Emprego, em especial no que determina o artigo 1º e o artigo 3º, (in totum), da citada portaria.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DESCONTO DA MENSALIDADE SINDICAL

A empresa descontará em folha a mensalidade devida ao Sindicato Profissional pelo associado, desde que haja autorização nesse sentido. O recolhimento não poderá ultrapassar a 05 (cinco) dias úteis após a data de pagamento dos salários e desconto.

Parágrafo Único: O não cumprimento do desconto acima acarretará para a empresa o pagamento ao Sindicato Profissional de multa de 30% (trinta por cento) sobre o valor da importância a ser descontada, acrescida de correção monetária, sem prejuízo dos juros de mora fixados no Parágrafo Único do Artigo 545 da C.L.T.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - PUBLICAÇÕES SINDICAIS

A empresa cederá espaço-padrão de 02 (duas) colunas por 10 (dez) centímetros, gratuitamente, ao Sindicato dos Jornalistas, para que publique notas oficiais e editais de convocação de Assembleias Ordinárias e Extraordinárias, convites de eventos técnicos de interesse da entidade laboral, limitando-se ao número de 12 (doze) publicações não cumulativas por empresa, durante a vigência do presente acordo coletivo.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - MURAI

A empresa manterá, em seus locais de trabalho, murais para a divulgação de avisos de interesse da categoria, que deverão ser rubricados pelo presidente ou diretor da entidade sindical profissional.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - REUNIÕES QUADRIMESTRAIS

Fica assegurada durante a vigência da presente convenção coletiva a realização de reuniões quadrimestrais entre a empresa e a respectiva entidade patronal, com o objetivo de equacionar possíveis pendências decorrentes do cumprimento da presente convenção, bem como analisar as possíveis antecipações salariais da categoria profissional, a serem efetuadas de acordo com as possibilidades da empresa, sem prejuízo do que vier dispor a política salarial do governo.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CUMPRIMENTO DO ACORDO

As partes convenientes e seus representados obrigam-se a cumprir o que ficar acordado após assinaturas de ambos os dirigentes das entidades, independente de registro procedido junto ao sistema Mediador ou órgão competente.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

Em caso de descumprimento do presente Acordo Coletivo de Trabalho, por qualquer das partes abrangidas, estas negociarão possível solução antes de adotarem qualquer procedimento judicial, sem prejuízo da iniciativa de ação pelo trabalhador.

Parágrafo Único: Em não se chegando a acordo, em caso de obrigação de fazer, estabelece-se à parte infratora multa de 20% (VINTE POR CENTO) do piso salarial vigente à época da infração, reversível ao empregado prejudicado.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DOS CURSOS DE CAPACITAÇÃO

Serão implantados, entre as duas partes, cursos permanentes de capacitação dos trabalhadores, mediante convênios, permutas ou parcerias com instituições de ensino e de formação profissional, sem que estes resultem em ônus para o sindicato Laboral e a empresa visando o contínuo desenvolvimento intelectual dos jornalistas, objeto da Comissão Paritária.

Parágrafo Primeiro: Os cursos definidos no caput desta cláusula deverão ser relacionados exclusivamente para a atualização e aperfeiçoamento profissional, como definido acima, não incluindo atividades de treinamento normalmente desenvolvidas pela empresa.

Parágrafo Segundo: Por atividades de atualização e aperfeiçoamento profissional entende-se principalmente cursos, podendo eventualmente ser incluídos também congressos, palestras, seminários e debates promovidos pelo Sindicato Laboral.

Parágrafo Terceiro: Critérios de seleção para as atividades de atualização e aperfeiçoamento profissional deverão ser estabelecidos de maneira a evitar favorecimentos indevidos, contribuindo para universalizar oportunidades.

Parágrafo Quarto: Fica estabelecido um calendário de reuniões bimestrais, sendo a primeira em até 30 dias após a assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho, para apresentação das demandas dos cursos de formação a serem implantados bem como o efetivo acompanhamento da realização dos mesmos. Serão divulgadas, ainda, atas com as deliberações tomadas nestas reuniões.

**FRANCISCO RAFAEL MESQUITA JERONIMO
PRESIDENTE
SINDICATO DOS JORNALISTAS PROFISSIONAIS NO ESTADO DO CEARA**

**SORAYA DE PALHANO XAVIER
DIRETOR
REDE INDEPENDENTE DE JORNAIS DO NORDESTE LTDA**

ANEXOS ANEXO I - CÓDIGO DE ÉTICA DO JORNALISTA BRASILEIRO

Capítulo I – Do direito à informação

Art. 1º O Código de Ética dos Jornalistas Brasileiros tem como base o direito fundamental do cidadão à informação, que abrange seu o direito de informar, de ser informado e de ter acesso à informação.

Art. 2º Como o acesso à informação de relevante interesse público é um direito fundamental, os jornalistas não podem admitir que ele seja impedido por nenhum tipo de interesse, razão por que:

I – a divulgação da informação precisa e correta é dever dos meios de comunicação e deve ser cumprida independentemente de sua natureza jurídica – se pública, estatal ou privada – e da linha política de seus proprietários e/ou diretores.

II – a produção e a divulgação da informação devem se pautar pela veracidade dos fatos e ter por finalidade o interesse público;

III – a liberdade de imprensa, direito e pressuposto do exercício do jornalismo, implica compromisso com a responsabilidade social inerente à profissão;

IV – a prestação de informações pelas organizações públicas e privadas, incluindo as não-governamentais, é uma obrigação social;

V – a obstrução direta ou indireta à livre divulgação da informação, a aplicação de censura e a indução à autocensura são delitos contra a sociedade, devendo ser denunciadas à comissão de ética competente, garantido o sigilo do denunciante;

Capítulo II – Da conduta profissional do jornalista

Art. 3º O exercício da profissão de jornalista é uma atividade de natureza social, estando sempre subordinado ao presente Código de Ética.

Art. 4º O compromisso fundamental do jornalista é com a verdade no relato dos fatos, razão pela qual ele deve pautar seu trabalho pela precisa apuração e pela sua correta divulgação.

Art. 5º É direito do jornalista resguardar o sigilo da fonte.

Art. 6º É dever do jornalista:

I – opor-se ao arbítrio, ao autoritarismo e à opressão, bem como defender os princípios expressos na Declaração Universal dos Direitos Humanos;

II – divulgar os fatos e as informações de interesse público;

III – lutar pela liberdade de pensamento e de expressão;

IV – defender o livre exercício da profissão;

V – valorizar, honrar e dignificar a profissão;

VI – não colocar em risco a integridade das fontes e dos profissionais com quem trabalha;

VII – combater e denunciar todas as formas de corrupção, em especial quando exercidas com o objetivo de controlar a informação;

VIII – respeitar o direito à intimidade, à privacidade, à honra e à imagem do cidadão;

IX – respeitar o direito autoral e intelectual do jornalista em todas as suas formas;

X – defender os princípios constitucionais e legais, base do estado democrático de direito;

XI – defender os direitos do cidadão, contribuindo para a promoção das garantias individuais e coletivas, em especial as das crianças, dos adolescentes, das mulheres, dos idosos, dos negros e das minorias;

XII – respeitar as entidades representativas e democráticas da categoria;

XIII – denunciar as práticas de assédio moral no trabalho às autoridades e, quando for o caso, à comissão de ética competente;

XIV – combater a prática de perseguição ou discriminação por motivos sociais, econômicos, políticos, religiosos, de gênero, raciais, de orientação sexual, condição física ou mental, ou de qualquer outra natureza;

Art. 7º O jornalista não pode:

I – aceitar ou oferecer trabalho remunerado em desacordo com o piso salarial, a carga horária legal ou tabela fixada por sua entidade de classe, nem contribuir ativa ou passivamente para a precarização das condições de trabalho;

II – submeter-se a diretrizes contrárias à precisa apuração dos acontecimentos e à correta divulgação da informação;

III – impedir a manifestação de opiniões divergentes ou o livre debate de idéias;

IV – expor pessoas ameaçadas, exploradas ou sob risco de vida, sendo vedada a sua identificação, mesmo que parcial, pela voz, traços físicos, indicação de locais de trabalho ou residência, ou quaisquer outros sinais;

V – usar o jornalismo para incitar a violência, a intolerância, o arbítrio e o crime;

VI – realizar cobertura jornalística para o meio de comunicação em que trabalha sobre organizações públicas, privadas ou não-governamentais, da qual seja assessor, empregado, prestador de serviço ou proprietário, nem utilizar o referido veículo para defender os interesses dessas instituições ou de autoridades a elas relacionadas;

VII – permitir o exercício da profissão por pessoas não-habilitadas;

VIII – assumir a responsabilidade por publicações, imagens e textos de cuja produção não tenha participado;

IX – valer-se da condição de jornalista para obter vantagens pessoais;

Capítulo III – Da responsabilidade profissional do jornalista

Art. 8º O jornalista é responsável por toda a informação que divulga, desde que seu trabalho não tenha sido alterado por terceiros, caso em que a responsabilidade pela alteração será de seu autor.

Art. 9º A presunção de inocência é um dos fundamentos da atividade jornalística.

Art. 10º A opinião manifestada em meios de informação deve ser exercida com responsabilidade.

Art. 11º O jornalista não pode divulgar informações:

I – visando o interesse pessoal ou buscando vantagem econômica;

II – de caráter mórbido, sensacionalista ou contrário aos valores humanos, especialmente em cobertura de crimes e acidentes;

III – obtidas de maneira inadequada, por exemplo, com o uso de identidades falsas, câmeras escondidas ou microfones ocultos, salvo em casos de incontestável interesse público e quando esgotadas todas as outras possibilidades de apuração;

Art. 12º O jornalista deve:

I – ressalvadas as especificidades da assessoria de imprensa, ouvir sempre, antes da divulgação dos fatos, o maior número de pessoas e instituições envolvidas em uma cobertura jornalística, principalmente aquelas que são objeto de acusações não suficientemente demonstradas ou verificadas;

II – buscar provas que fundamentem as informações de interesse público;

III – tratar com respeito todas as pessoas mencionadas nas informações que divulgar;

IV – informar claramente à sociedade quando suas matérias tiverem caráter publicitário ou decorrerem de patrocínios ou promoções;

V – rejeitar alterações nas imagens captadas que deturpem a realidade, sempre informando ao público o eventual uso de recursos de fotomontagem, edição de imagem, reconstituição de áudio ou quaisquer outras manipulações;

VI – promover a retificação das informações que se revelem falsas ou inexatas e defender o direito de resposta às pessoas ou organizações envolvidas ou mencionadas em matérias de sua autoria ou por cuja publicação foi o responsável;

VII – defender a soberania nacional em seus aspectos político, econômico, social e cultural;

VIII – preservar a língua e a cultura do Brasil, respeitando a diversidade e as identidades culturais;

IX – manter relações de respeito e solidariedade no ambiente de trabalho;

X – prestar solidariedade aos colegas que sofrem perseguição ou agressão em consequência de sua atividade profissional;

Capítulo IV – Das relações profissionais

Art. 13º A cláusula de consciência é um direito do jornalista, podendo o profissional se recusar a executar quaisquer tarefas em desacordo com os princípios deste Código de Ética ou que agridam as suas convicções.

Parágrafo único. Esta disposição não pode ser usada como argumento, motivo ou desculpa para que o jornalista deixe de ouvir pessoas com opiniões divergentes das suas.

Art. 14º O jornalista não deve:

I – acumular funções jornalísticas ou obrigar outro profissional a fazê-lo, quando isso implicar substituição ou supressão de cargos na mesma empresa. Quando, por razões justificadas, vier a exercer mais de uma função na mesma empresa, o jornalista deve receber a remuneração correspondente ao trabalho extra;

II – ameaçar, intimidar ou praticar assédio moral e/ou sexual contra outro profissional, devendo denunciar tais práticas à comissão de ética competente; III – criar empecilho à legítima e democrática organização da categoria;

Capítulo V – Da aplicação do Código de Ética e disposições finais

Art. 15º As transgressões ao presente Código de Ética serão apuradas, apreciadas e julgadas pelas comissões de ética dos sindicatos e, em segunda instância, pela Comissão Nacional de Ética.

1º As referidas comissões serão constituídas por cinco membros.

2º As comissões de ética são órgãos independentes, eleitas por voto direto, secreto e universal dos jornalistas. Serão escolhidas junto com as direções dos sindicatos e da Federação Nacional dos Jornalistas (FENAJ), respectivamente. Terão mandatos coincidentes, porém serão votadas em processo separado e não possuirão vínculo com os cargos daquelas diretorias.

3º A Comissão Nacional de Ética será responsável pela elaboração de seu regimento interno e, ouvidos os sindicatos, do regimento interno das comissões de ética dos sindicatos.

Art. 16º Compete à Comissão Nacional de Ética:

I – julgar, em segunda e última instância, os recursos contra decisões de competência das comissões de ética dos sindicatos;

II – tomar iniciativa referente a questões de âmbito nacional que firam a ética jornalística;

III – fazer denúncias públicas sobre casos de desrespeito aos princípios deste Código;

IV – receber representação de competência da primeira instância quando ali houver incompatibilidade ou impedimento legal e em casos especiais definidos no Regimento Interno;

V – processar e julgar, originariamente, denúncias de transgressão ao Código de Ética cometidas por jornalistas integrantes da diretoria e do Conselho Fiscal da FENAJ, da Comissão Nacional de Ética e das comissões de ética dos sindicatos;

VI – recomendar à diretoria da FENAJ o encaminhamento ao Ministério Público dos casos em que a violação ao Código de Ética também possa configurar crime, contravenção ou dano à categoria ou à coletividade;

Art. 17º Os jornalistas que descumprirem o presente Código de Ética estão sujeitos às penalidades de observação, advertência, suspensão e exclusão do quadro social do sindicato e à publicação da decisão da comissão de ética em veículo de ampla circulação.

Parágrafo único – Os não-filiados aos sindicatos de jornalistas estão sujeitos às penalidades de observação, advertência, impedimento temporário e impedimento definitivo de ingresso no quadro social do sindicato e à publicação da decisão da comissão de ética em veículo de ampla circulação.

Art. 18º O exercício da representação de modo abusivo, temerário, de má-fé, com notória intenção de prejudicar o representado, sujeita o autor à advertência pública e às punições previstas neste Código, sem prejuízo da remessa do caso ao Ministério Público.

Art. 19º Qualquer modificação neste Código só poderá ser feita em congresso nacional de jornalistas mediante proposta subscrita por, no mínimo, dez delegações representantes de sindicatos de jornalistas.

Vitória, 04 de agosto de 2007.

Federação Nacional dos Jornalistas

ANEXO II - TABELA PREÇOS MINIMOS FREE LANCER 2022

TABELA DE PREÇOS MÍNIMOS PARA TRABALHOS JORNALÍSTICOS 2018-2019

• Assessores de Imprensa:

Piso salarial para cinco horas diárias trabalhadas – R\$ 4.074,49

Reajuste para salários acima do piso – 4,5%

• Diagramação:

1) Jornal Tablóide – R\$ 359,79

2) Jornal Standard – R\$ 587,47

3) Revista Preto e Branco – R\$ 625,88

4) Revista Cor – R\$ 697,11

5) Ofício A4 – R\$ 428,10

Observações:

a) Valores por página.

b) Os nomes dos diagramadores devem constar no expediente.

• Fotojornalismo:

Saída (até 03 horas) – R\$ 543,23

Diária (até 05 horas) – R\$ 878,33

Diária em Viagem – R\$ 1.236,75

Saída Mista (03 horas: COR X PB) – R\$ 878,33

Jornada Mista (05 horas: COR X PB) – R\$ 1.013,86

Foto para reportagem de jornal ou revista – R\$ 288,84

Foto para reportagem de jornal ou revista – R\$ 276,40

Capa de jornal – R\$ 531,55

Capa de Revista – R\$ 589,40

Foto de arquivo (observando os valores acima) – R\$ 450,85

Observações:

a) Uma saída compreende a realização de trabalho em local específico, o prazo máximo de 03 (três) horas computadas a partir da saída da redação.

b) Quando o serviço ultrapassar as 05 (cinco) horas consideradas de trabalho normal, o repórter-fotográfico deverá cobrar hora extra, de acordo com a legislação trabalhista e Convenção Coletiva de Trabalho vigente.

c) A produção e os custos decorrentes de filme, foto acabamento, transporte, hospedagem, seguro de vida, credenciamento, etc., para execução das reportagens, fica por conta da empresa ou do cliente.

d) Fotos aéreas terão acréscimo de 100%.

e) Estes mesmos valores podem ser utilizados para os casos de republicação ou revenda das fotos.

f) Devem ser cobrados 50% de acréscimo nas reportagens que:

- são realizadas em domingos e feriados.

- são realizadas entre 21 horas do dia às 6 horas da manhã do dia seguinte.

- o repórter-fotográfico tiver que exercer a função de laboratorista e/ou operador de telefoto.

g) Os trabalhos publicados sem crédito sofrerão multa de 50% sobre o seu valor. A creditação é obrigatória, conforme a Lei 5.988/73.

h) Para garantia dos direitos autorais, deve ser usado como comprovante de pagamento o contrato de licença de reprodução de obra, aprovado no Congresso de Guarapari (ES).

• **Redação:**

1) Para uso EDITORIAL:

- Lauda – R\$ 301,60

- Diária de 5 horas – R\$ 466,71

- Diária em viagem – R\$ 901,43

2) Para uso COMERCIAL:

- Lauda – R\$ 366,82

- Diária de 5 horas – R\$ 726,01

- Diária em viagem – R\$ 1.248,93

Observações:

a) O período máximo de uma diária é de 5 (cinco) horas. Serão cobradas tantas diárias quantas forem as jornadas de 5 (cinco) horas necessárias para apuração de matérias.

b) A lauda para efeito de cálculo é de no máximo 25 linhas e de no máximo 65 toques, ou 1.400 caracteres.

c) Os valores devem ser pagos independentes da publicação.

d) Os custos não incluem despesas com transportes, hospedagens (se for o caso) e alimentação.

e) Trabalhos realizados em domingos e feriados sofrerão acréscimo de 50% no preço.

• **Revisão:**

1) Revisão Simples (a lauda) – R\$ 148,52

2) Revisão Completa (incluindo 2 leituras e 1 emenda) – R\$ 216,96

3) Revisão de Original – R\$ 148,52

4) Revisão Simples em Idioma Estrangeiro – R\$ 171,09

5) Revisão Completa em Idioma Estrangeiro – R\$ 285,53

6) Revisão de dois Idiomas Simultaneamente – R\$ 382,58

Observações:

a) Os valores são por lauda de 25 (vinte e cinco) linhas e de no máximo 65 (sessenta e cinco) toques, ou 1.400 caracteres.

b) Os nomes dos revisores devem constar no expediente de qualquer publicação jornalística.

• **Ilustração:**

1) Ilustração:

- Cor – R\$ 439,84

- P & B – R\$ 351,85

2) Charge:

- Cor – R\$ 546,73

- P & B – R\$ 437,43

3) Caricatura:

- Cor – R\$ 506,03

- P & B – R\$ 404,81

4) Tira:

- Cor – R\$ 464,26

- P & B – R\$ 371,41

5) Infográfico:

- Página inteira – R\$ 936,74

- 1/2 página – R\$ 468,38

- 1/4 página – R\$ 234,17

Observações:

a) Valores por ilustração.

b) Os nomes dos ilustradores devem constar no expediente de qualquer publicação jornalística.

c) Os valores devem ser pagos independente da publicação.

ANEXO III - ATA ASSEMBLEIA LABORAL

[Anexo \(PDF\)](#)

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