

# PROPOSTAS DE NOVAS CLÁUSULAS:

## REAJUSTE SALARIAL 2024:

Nos últimos anos, os jornalistas do Ceará do setor de jornais e revistas têm enfrentado uma significativa perda salarial, em grande parte devido à defasagem dos reajustes em relação ao Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC). A reposição salarial é uma necessidade urgente para restaurar o poder de compra e garantir condições dignas de trabalho à categoria.

### Histórico:

Com base nos dados do INPC e nos reajustes aplicados aos jornalistas, verifica-se que a perda econômica acumulada ao longo dos anos é expressiva. De 2018 a 2024, o INPC acumulou 33,17%, enquanto os reajustes efetivados, como no caso do jornal O Povo, somaram apenas 16,2%. Isso resultou em uma diferença de 16,97% entre o que deveria ter sido reajustado conforme o INPC e o que de fato foi concedido.

- **INPC acumulado (2018-2024):** 33,17%
- **Reajustes efetivados por algumas empresas de jornais e revistas:** 16,2%
- **Diferença acumulada:** 16,97%

O piso salarial atual dos jornalistas está em R\$ 2.523,65. Para acompanhar a inflação e a perda acumulada, o piso salarial deveria ser de R\$ 2.951,91. Há uma diferença de R\$ 428,26 entre o piso atual e o piso devido, demonstrando a necessidade de um reajuste imediato.

- **Piso atual:** R\$ 2.523,65
- **Piso devido (ajustado pelo INPC):** R\$ 2.951,91
- **Diferença:** R\$ 428,26

### Reivindicação:

O INPC acumulado de setembro de 2023 a agosto de 2024 foi de 3,71%. Neste sentido, com base em tudo que foi colocado, para este ano, a categoria não está pleiteando ganho real, mas sim a reposição parcial das perdas históricas, considerando o atual cenário econômico. Dessa forma, propõe-se uma reposição escalonada de 3% acima da inflação nos próximos três anos, como medida para recuperar gradativamente o poder de compra.

- **INPC acumulado (set/23 a ago/24):** 3,71%
- **Demanda de reposição escalonada:** 3% acima da inflação por 3 anos, totalizando apenas 9%.

Considerando a perda histórica e a necessidade de correção do piso salarial, o reajuste demandado para este ano é de 6,71%. Esse percentual visa cobrir a inflação atual (3,71%) e mais 3% para começar a compensar a perda salarial acumulada ao longo dos anos.

## **Tabelas Justificativas**

### **1. INPC e Reajustes Efetivados (2018-2024)**

<b>Ano</b>	<b>INPC (%)</b>	<b>Reajuste Efetivado no O Povo (%)</b>
2018	36,415	3,64
2019	3,284	0
2020	29,404	0
2021	104,218	4,5
2022	88,258	4
2024	40,571	4,06
<b>Acumulado</b>	<b>331,706</b>	<b>16,2</b>

### **2. Piso Salarial Atual e Necessário**

<b>Descrição</b>	<b>Valor (R\$)</b>
Piso atual	2.523,65
Piso devido (ajustado INPC)	2.951,91
Diferença	428,26

### **3. Reajuste Demandado**

<b>Descrição</b>	<b>Percentual (%)</b>
INPC acumulado (2024)	3,71
Reposição escalonada (por 3 anos)	3
<b>Total Reajuste Demandado</b>	<b>6,71</b>

## **GARANTIA DE IGUALDADE SALARIAL/REMUNERATÓRIA**

O empregador compromete-se formalmente a assegurar a igualdade de oportunidades, salários e remunerações para funções de idêntico valor, sem qualquer discriminação com base em gênero, orientação sexual, raça ou cor.

Parágrafo primeiro: Esta cláusula fundamenta-se na Lei nº 14.611, regulamentada pelo Decreto nº 11.795/2023, que estabelece a obrigação de igualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função. Tal determinação leva em consideração também questões de sexo, raça, etnia, origem ou idade.

Parágrafo segundo: O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, que abrange a regulamentação da Lei nº 14.611, deve conter informações sobre os cargos ou ocupações das trabalhadoras e dos trabalhadores, bem como os valores de todas as remunerações, tais como salário contratual, 13º salário, gratificações, comissões, horas extras, adicionais noturnos, de insalubridade, de penosidade, de periculosidade, entre outros. Além disso, devem ser incluídos terço de férias, aviso prévio trabalhado, descanso semanal remunerado, gorjetas e outras remunerações previstas em norma coletiva de trabalho. Estas informações devem ser compartilhadas com os sindicatos laboral e patronal, nos meses de março e setembro.

### **LICENÇA MATERNIDADE DE 180 DIAS**

As empresas assegurarão, por meio da adesão ao Programa Empresa Cidadã, conforme a Lei 11.770/2008, a concessão de licença-maternidade pelo período de 180 dias, com remuneração integral, às suas empregadas mulheres e outras pessoas com útero, nos mesmos moldes do salário-maternidade.

Parágrafo primeiro: A empresa que por quaisquer motivos não aderir ao Programa Empresa Cidadã responderá diretamente pela licença-maternidade de 180 dias.

Parágrafo segundo: As licenças desta cláusula se estendem à oficialização de adoção por parte de jornalistas.

### **LICENÇA PATERNIDADE DE 20 DIAS**

As empresas assegurarão, por meio da adesão ao Programa Empresa Cidadã, na forma da Lei 11.770/2008, licença paternidade de 20 (vinte) dias aos homens jornalistas, sem prejuízo de sua remuneração.

Parágrafo primeiro: A empresa que por quaisquer motivos não aderir ao Programa Empresa Cidadã responderá diretamente pela licença-maternidade de 180 dias.

Parágrafo segundo: As licenças desta cláusula se estendem à oficialização de adoção por parte de jornalistas.

### **RESERVA DE VAGAS PARA PESSOAS NEGRAS**

Os empregadores abrangidos por este instrumento coletivo comprometem-se a preencher, no mínimo, 30% (trinta por cento) dos cargos, funções e postos de trabalho, assim como as vagas oferecidas, com pessoas negras.

Parágrafo primeiro: Os percentuais mínimos mencionados no caput desta cláusula deverão ser alcançados até a data de 31 de dezembro de 2025.

Parágrafo segundo: Para os efeitos deste instrumento, consideram-se pessoas negras aquelas que se autodeclararem pretas ou pardas, conforme o quesito cor ou raça utilizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, possuindo, ainda, traços fenotípicos que as caracterizem como de cor preta ou parda.

Parágrafo terceiro: A reserva de vagas para pessoas negras será explicitamente mencionada nos processos de contratação, especialmente para jornalistas negros.

Parágrafo quarto: As pessoas negras deverão autodeclarar-se pretas ou pardas e registrar tal declaração no processo seletivo e formulários de autodeclaração racial, com a devida documentação arquivada.

Parágrafo quinto: Em caso de denúncias ou suspeitas de irregularidades na autodeclaração, será constituída uma comissão de heteroidentificação para apuração dos fatos, assegurando o direito à ampla defesa.

Parágrafo sexto: Durante o processo seletivo, os candidatos negros concorrerão simultaneamente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência.

Parágrafo sétimo: Candidatos negros selecionados dentro do contingente destinado à ampla concorrência não serão contabilizados para efeito do preenchimento das vagas reservadas.

Parágrafo oitavo: Em caso de desistência de candidato negro aprovado em vaga reservada, a vaga será ocupada pelo candidato negro subsequentemente classificado.

Parágrafo novo: Na hipótese de não haver número suficiente de candidatos negros aprovados para as vagas reservadas, as vagas remanescentes serão revertidas para a ampla concorrência, preenchidas pelos demais candidatos aprovados, seguindo a ordem de classificação.

Parágrafo décimo: Esta cláusula entra em vigor a partir da data de assinatura da presente convenção coletiva, sendo obrigatória sua inclusão em todos os processos de contratação realizados pelas empresas abrangidas por este instrumento coletivo.

### **DIREITO À PRORROGAÇÃO DE JORNADA**

A presente cláusula estipula as condições aplicáveis aos empregados jornalistas da empresa, contratados para uma jornada de cinco horas diárias, acrescidas de até duas horas extras diárias, em conformidade com o disposto no artigo 304 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Parágrafo primeiro: O total máximo de horas contratadas é de até sete horas diárias, as quais serão consideradas para efeitos de jornada mensal, perfazendo um total de até 42 (quarenta e duas) horas semanais. Adicionalmente, será observado um dia de descanso remunerado obrigatório, conforme estabelecido no artigo 307 da CLT.

Parágrafo segundo: Em virtude da negociação coletiva que estabeleceu condições superiores às previstas na legislação (CLT/Constituição Federal), fica assegurado à categoria um adicional mínimo de 60% sobre a hora normal. Este adicional será a base para a elevação da jornada de trabalho, permitindo a extensão para até 7 (sete) horas diárias, respeitando os termos desta norma coletiva.

### **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

As empresas fornecerão Auxílio Alimentação aos seus empregados jornalistas com jornada de trabalho igual ou superior a 6 (seis) horas por dia.

Parágrafo primeiro: Esta cláusula abrange todos os jornalistas empregados nas empresas de jornais e revistas, independentemente do cargo ou função exercida.

Parágrafo segundo: Fica estabelecido o valor diário de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) para o Auxílio Alimentação.

Parágrafo terceiro: O Auxílio Alimentação previsto nesta cláusula não terá natureza salarial, não incorporando-se ao salário do profissional para quaisquer fins, como férias, 13º salário, FGTS, INSS ou quaisquer outras verbas trabalhistas.

Parágrafo quarto: O Auxílio Alimentação não implicará em desconto na remuneração do jornalista beneficiário.

Parágrafo quinto: O pagamento do Auxílio Alimentação será efetuado juntamente com o pagamento dos salários mensais, de forma adicional e em separado, não se confundindo com qualquer outra parcela salarial.

Parágrafo sexto: Em caso de trabalhadores com jornada menor que seis horas, havendo prestação de serviços extraordinários, os empregados receberão refeição gratuitamente, após a sexta hora trabalhada ininterruptamente.

### **ADICIONAL POR USO DE EQUIPAMENTOS**

O jornalista que utilizar o seu próprio equipamento (celular smartphones, notebooks, tablets e câmeras fotográfica ou cinematográfica) a serviço da empresa receberá o adicional, a título de locação, de 40% (QUARENTA POR CENTO) sobre o salário base, desde que acordado previamente entre as partes.

### **ESTÁGIO EM JORNALISMO**

O exercício do estágio em Jornalismo deve observar a especificidade da categoria dos jornalistas, que goza de jornada especial de trabalho e demais direitos específicos, nos termos da legislação vigente. Sendo assim, para o exercício do estágio neste setor, serão atendidos os seguintes critérios:

Parágrafo primeiro: O empregador deverá comunicar ao Sindicato dos Jornalistas do Ceará a formalização de todos os contratos de estágio que realize;

Parágrafo segundo: O estágio em jornalismo será permitido apenas aos estudantes de jornalismo regularmente matriculados em cursos superiores de instituições de ensino, desde que respeitadas as seguintes condições: a) O estudante deve ter concluído 50% (cinquenta por cento) do curso; b) Duração do contrato de estágio de no máximo seis meses (com possibilidade de renovação por seis meses), com a jornada de quatro horas diárias, ou 20 horas semanais;

Parágrafo terceiro: A empresa deverá disponibilizar ao menos um supervisor de estágio - obrigatoriamente para acompanhar o trabalho do estagiário, sendo o horário de jornada do estudante coincidente com o do jornalista responsável pela supervisão do estágio;

Parágrafo quarto: O estagiário poderá acompanhar o trabalho de um jornalista profissional ou auxiliá-lo na produção informativa. O profissional será sempre o responsável pelo conteúdo ou material veiculado;

Parágrafo quinto: O estágio em jornalismo deve garantir aos estudantes uma remuneração justa e adequada para o desenvolvimento de suas atividades profissionais. Nesse sentido, a bolsa concedida deve ser de, pelo menos, o valor do salário mínimo vigente no país. Além disso, a empresa deve garantir auxílio transporte para os estagiários;



Parágrafo sexto: O estagiário não pode realizar as atividades de um profissional, conforme descrito no Decreto 83.284/1979.

### **AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

As empresas poderão arcar com os custos de cursos regulares e de aperfeiçoamento profissional. Este benefício não integrará para qualquer efeito a remuneração, nem constituirá em base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não sendo aplicado o princípio da habitualidade.

Parágrafo 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.

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.

### **ACÚMULO DE FUNÇÃO**

Quando ocorrer o acúmulo de função eventual, associado a demandas transitórias ou temporárias, 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 proporcionalmente ao número de dias em que houver o acúmulo de função, desde que as funções acumuladas não sejam objeto do contrato original de trabalho, ficando assegurada a manutenção das condições já existentes e os valores eventualmente pagos aos empregados, enquanto perdurar o acúmulo de função.

### **DIGNIDADE PROFISSIONAL**

O empregador compromete-se a contratar para o exercício da profissão de jornalista apenas aqueles que possuam diploma de curso de nível superior em Jornalismo ou Comunicação Social, habilitação em Jornalismo, e registro profissional definitivo no órgão competente. Esses profissionais devem desempenhar atividades privativas de jornalistas, seguindo as disposições do Decreto-lei n. 972, de 17.10.69, regulamentado pelo Decreto n. 83.284/79.

## **ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO – QUINQUÊNIO**

A cada período ininterrupto de 05 (cinco) anos de efetivo trabalho na mesma empresa, será assegurado ao jornalista um acréscimo em seu salário-base, de forma não cumulativa, que será de:

3% (três por cento) para o primeiro quinquênio;

6% (seis por cento) para o segundo quinquênio;

9% (nove por cento) para o terceiro quinquênio;

12% (doze por cento) para o quarto quinquênio, sendo este o limite máximo de concessão por tempo de serviço.

§1º O pagamento desse adicional será devido imediatamente após a data em que for completado cada período ininterrupto de 05 (cinco) anos de efetivo trabalho na mesma empresa.

## **TELETRABALHO**

O empregador que adotar o regime de teletrabalho, integral ou parcial, devem fazê-lo por meio de contrato escrito, com as orientações de ambas as partes quanto à segurança do trabalho e confidencialidade de informações, observando ainda as disposições legais pertinentes ao regime. Parágrafo primeiro: Os jornalistas em teletrabalho manterão a jornada de trabalho contratada e o controle remoto de ponto, registrando efetivamente a jornada trabalhada. A carga horária do contrato presencial deve ser mantida.

Parágrafo segundo: Os jornalistas em teletrabalho receberão o valor mensal de R\$ 250 (duzentos e cinquenta reais) a título de reembolso dos custos diretos e indiretos do trabalho remoto (energia, internet, telefone e outros), sem prejuízo de reembolso no caso de que gastos com o teletrabalho ultrapassem este valor, com a devida apresentação de notas fiscais das despesas.

Parágrafo terceiro: As empresas são responsáveis por fornecer os equipamentos necessários para o jornalista desenvolver as suas tarefas no regime de teletrabalho, bem como se responsabilizam pela manutenção periódica dos equipamentos e pelo suporte de tecnologia necessários ao desenvolvimento das atividades, incluindo a opção de conexão de internet via wi-fi ou cabo, segundo a opção do profissional, comprometendo-se ainda a respeitar normas e boas práticas de ergonomia.

Parágrafo quarto: Durante o período de teletrabalho, os jornalistas terão direito a todos os demais benefícios estabelecidos nas relações laborais e neste instrumento coletivo, incluindo as cláusulas referentes a auxílio refeição e adicionais.

## **DIREITO DE REUNIÃO**

Os jornalistas podem reunir-se em seus locais de trabalho para debater assuntos de seus interesses, desde que previamente autorizados pela empresa e com o acompanhamento do sindicato profissional. Nenhum Jornalista será punido por participar das atividades.

## **HOMOLOGAÇÕES**

É facultado ao empregador realizar as rescisões contratuais sob assistência do sindicato dos jornalistas em sua sede ou delegacias regionais, a não ser nos casos em que o empregado demitido solicitar por escrito, no momento da entrega do aviso prévio, que a homologação seja realizada com assistência da entidade sindical.

## **ASSEMBLEIA**

As partes convenientes concordam que a assembleia é um direito fundamental dos sindicatos, sobretudo dos jornalistas, e convencionam no sentido de estabelecer o direito de assembleia, equivalente a 6 (seis) horas/ano, remuneradas, e nas dependências da empresa. A convocação será comunicada à direção do empregador com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, com a indicação específica da ordem do dia, devendo a mesma realizar-se no início ou final do expediente, nas dependências da empresa, em local que permita a reunião de todos os profissionais daquele turno.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

A empresa se compromete a fornecer auxílio transporte aos seus empregados, sem qualquer desconto salarial, com o objetivo de cobrir integralmente os custos de deslocamento entre a residência e o local de trabalho, e vice-versa. O benefício será concedido da seguinte forma:

Parágrafo primeiro: O valor do auxílio transporte será calculado com base no custo efetivo do transporte público utilizado pelo empregado para se deslocar diariamente para o trabalho, incluindo passagens de ida e volta.

Parágrafo segundo: O auxílio transporte será concedido para o uso de transporte público, incluindo ônibus, metrô, trem e outros meios coletivos de locomoção. Em casos excepcionais, e mediante justificativa aprovada pela empresa, poderão ser considerados outros meios de transporte.

Parágrafo terceiro: O auxílio transporte será pago mensalmente, antecipadamente, no primeiro dia útil de cada mês, de modo a garantir que o empregado disponha dos recursos necessários para seus deslocamentos.

Parágrafo quarto: O empregado deverá apresentar, quando solicitado, comprovantes de utilização do transporte público, tais como bilhetes, recibos ou cartões eletrônicos, para validação do benefício.

Parágrafo quinto: Não haverá qualquer tipo de desconto salarial referente ao auxílio transporte, sendo este benefício integralmente suportado pela empresa.

Parágrafo sexto: A empresa se compromete a reajustar o valor do auxílio transporte sempre que houver alteração nas tarifas de transporte público, de modo a assegurar que o benefício continue a cobrir integralmente os custos de deslocamento dos empregados.

## **RESERVA DE VAGAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCDS)**

Parágrafo primeiro: Compromisso de reserva de, no mínimo, 5% das vagas de empregos disponíveis para pessoas com deficiência, conforme a Lei nº 8.213/1991.

Parágrafo segundo: As empresas devem garantir condições adequadas de acessibilidade e adaptação no ambiente de trabalho para garantir a plena participação e desempenho das pessoas com deficiência.

Parágrafo terceiro: A empresa deve fornecer relatórios anuais sobre a contratação e manutenção de funcionários com deficiência, com o acompanhamento e fiscalização pelo sindicato.

## **RESERVA DE VAGAS PARA PESSOAS TRANS**

Parágrafo primeiro: Compromisso de reserva de, no mínimo, 3% das vagas de empregos disponíveis para pessoas trans.

Parágrafo segundo: As empresas devem assegurar condições de trabalho inclusivas e respeitadas para pessoas trans, incluindo o uso do nome social e a garantia de privacidade.

Parágrafo terceiro: As pessoas trans devem ter acesso a treinamentos e políticas de inclusão para promover um ambiente de trabalho acolhedor e seguro.

Parágrafo quarto: A empresa deve fornecer relatórios anuais sobre a contratação e manutenção de funcionários trans, com o acompanhamento e fiscalização pelo sindicato.