



Proposta de Pauta Campanha Salarial 2025 - Rádio e TV

REAJUSTE SALARIAL E REPOSIÇÃO DE PERDAS

Histórico de Perdas Salariais:

Entre os anos de 2019 e 2024, os jornalistas empregados em emissoras de rádio e TV acumularam uma perda salarial de 10,52%, decorrente de reajustes abaixo da inflação nos anos de 2020 e 2021, além da ausência de reajuste em 2019. Naquele ano, as negociações se estenderam até 2020, devido à intransigência patronal, sendo posteriormente interrompidas pela pandemia de COVID-19.

Reajuste Salarial para Janeiro de 2025:

A categoria dos jornalistas considera inaceitável qualquer proposta de reajuste abaixo da inflação acumulada e reivindica a reposição das perdas salariais de forma parcelada, conforme os seguintes termos:

Reajuste salarial em janeiro de 2025, composto por:

1. Percentual correspondente ao INPC acumulado de janeiro a dezembro de 2024, que será anunciado em janeiro de 2025;
2. Primeira parcela da reposição da perda salarial acumulada (3,5%).

Parcelamento da Reposição de Perdas:

A reposição das perdas acumuladas, correspondente a 10,52%, será feita em 3 (três) parcelas anuais de 3,5%, somadas ao índice de reajuste referente ao INPC do respectivo ano, conforme segue:

- Janeiro de 2025: Reajuste equivalente ao INPC acumulado de 2024 + 3,5%;
- Janeiro de 2026: Reajuste correspondente ao INPC acumulado de 2025 + 3,5%;
- Janeiro de 2027: Reajuste correspondente ao INPC acumulado de 2026 + 3,5%.

Garantia de Reposição Integral:

A reposição integral das perdas acumuladas deverá ser concluída até o final de 2027, garantindo o restabelecimento do poder de compra da categoria. Qualquer descumprimento desta cláusula sujeitará as empresas ao pagamento de multa equivalente a 2% do salário mensal do jornalista, por cada mês de atraso na implementação dos reajustes acordados.



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.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As empresas fornecerão Auxílio Alimentação aos seus empregados jornalistas, no valor diário de R\$ 30,00 (trinta reais), observando as condições estabelecidas nesta cláusula.

Parágrafo Primeiro:

Esta cláusula é aplicável a todos os jornalistas empregados pelas empresas de rádio e televisão, independentemente do cargo ou função exercida.

Parágrafo Segundo:

O Auxílio Alimentação previsto nesta cláusula não terá natureza salarial, nos termos do artigo 457, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e das disposições do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), instituído pela Lei nº 6.321/1976. Portanto, o benefício não integrará o salário para efeitos de cálculo de férias, 13º salário, FGTS, INSS ou quaisquer outras verbas trabalhistas.

Parágrafo Terceiro:

O pagamento do Auxílio Alimentação será efetuado juntamente com o pagamento dos salários mensais, sendo disponibilizado de forma adicional e em separado, por meio de tíquetes, cartões eletrônicos ou outras ferramentas equivalentes, exclusivas para alimentação.

Parágrafo Quarto:

As empresas que aderirem ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) deverão observar todas as exigências legais aplicáveis, visando à promoção da saúde e nutrição dos jornalistas beneficiados.

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.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (PLR)

As empresas comprometem-se a instituir um programa de Participação nos Lucros e Resultados (PLR) destinado aos jornalistas empregados, observando as disposições da Lei nº 10.101/2000 e demais legislações aplicáveis, mediante negociação com o sindicato da categoria.

Parágrafo Primeiro:

O programa de PLR será negociado diretamente entre as empresas e o Sindicato dos Jornalistas, por meio de acordo coletivo específico, considerando critérios objetivos previamente estabelecidos, tais como:

- a) metas de desempenho da empresa;
- b) resultados financeiros e operacionais;
- c) indicadores específicos de produtividade ou qualidade relacionados ao jornalismo.



Parágrafo Segundo:

O valor mínimo a ser destinado ao programa de PLR será fixado em **1,5% do lucro líquido anual** apurado pela empresa no exercício de 2025, garantindo um valor mínimo individual de **R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais)** por jornalista elegível, proporcional à jornada de trabalho.

Parágrafo Terceiro:

A apuração dos resultados e a definição do montante destinado à PLR serão realizadas até **31 de março de 2026**, com base no balanço financeiro do exercício de 2025. O pagamento será efetuado em **uma única parcela até 30 de abril de 2026**.

Parágrafo Quarto:

A PLR não terá natureza salarial, não se incorporará à remuneração do jornalista e não será base de cálculo para férias, 13º salário, FGTS, INSS ou quaisquer outras verbas trabalhistas, conforme previsto no artigo 3º da Lei nº 10.101/2000.

Parágrafo Quinto:

Os jornalistas em licença-maternidade, licença-paternidade, afastamento médico ou em outras situações legais de interrupção ou suspensão do contrato de trabalho também farão jus à PLR, proporcionalmente ao período efetivamente trabalhado no exercício.

Parágrafo Sexto:

Em caso de descumprimento dos prazos estabelecidos para pagamento da PLR, as empresas estarão sujeitas ao pagamento de multa equivalente a **10% do valor total devido ao jornalista**, além de correção monetária baseada no Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC).

Parágrafo Sétimo:

A negociação da PLR será realizada com a participação do Sindicato dos Jornalistas, em conformidade com o artigo 2º da Lei nº 10.101/2000, garantindo ampla transparência e equidade no processo de definição dos critérios e valores.

Parágrafo Oitavo:

Os acordos coletivos de PLR deverão ser renovados ou revisados anualmente, respeitando as alterações nas condições econômicas ou financeiras das empresas e os índices inflacionários acumulados.



TELETRABALHO E TRABALHO HÍBRIDO

O empregador que adotar o regime de teletrabalho, integral ou parcial (híbrido), deve formalizá-lo por meio de **contrato escrito**, com as orientações de ambas as partes quanto à **segurança do trabalho** e **confidencialidade de informações**, observando as disposições legais pertinentes a cada regime.

Parágrafo primeiro:

Os jornalistas em **teletrabalho ou trabalho híbrido** 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**, sem flexibilizações prejudiciais ao trabalhador.

Parágrafo segundo:

Os jornalistas em **teletrabalho** receberão o valor mensal de **R\$ 250,00** (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 adicional no caso de despesas comprovadamente superiores, mediante a apresentação de **notas fiscais**.

Parágrafo terceiro - Métrica para Trabalho Híbrido:

- No regime híbrido, caso o teletrabalho **seja adotado por até 3 dias semanais**, os jornalistas terão direito a um reembolso proporcional de **R\$ 125,00** (cento e vinte e cinco reais) para os custos mencionados.
- Se o teletrabalho **ocorrer por mais de 3 dias semanais**, o reembolso será equivalente ao valor integral previsto no teletrabalho (**R\$ 250,00**).
- Independente da periodicidade, os profissionais em regime híbrido terão direito ao reembolso **integral de despesas extraordinárias comprovadas**, mediante apresentação de **notas fiscais**.

Parágrafo quarto:

As empresas são responsáveis por **fornecer os equipamentos necessários** para o jornalista desenvolver suas tarefas no regime de **teletrabalho ou trabalho híbrido**, bem como pela **manutenção periódica** dos equipamentos e pelo suporte de tecnologia necessários ao desenvolvimento das atividades. Inclui-se aqui a opção de conexão de internet via **wi-fi** ou **cabo**, conforme a **preferência do profissional**. As empresas devem respeitar normas e boas práticas de **ergonomia**.



Parágrafo quinto:

Durante o período de **teletrabalho** ou **trabalho híbrido**, 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**.

BANCO DE HORAS

Fica instituído o sistema de Banco de Horas para os jornalistas empregados em empresas de rádio e TV, permitindo a compensação de horas trabalhadas além da jornada regular, nos termos do artigo 59, § 5º, da CLT e desta Convenção Coletiva.

Parágrafo primeiro:

As horas acumuladas no Banco de Horas deverão ser compensadas com folgas no prazo máximo de **3 (três) meses**, a contar do mês subsequente ao do acúmulo. Caso não sejam compensadas dentro deste prazo, as horas deverão ser pagas como horas extras, respeitando os adicionais previstos nesta Convenção.

Parágrafo segundo:

- a) As horas extras realizadas em dias úteis poderão ser registradas no Banco de Horas para compensação futura.
- b) As horas extras realizadas em **finais de semana e feriados** não poderão ser incluídas no Banco de Horas, sendo obrigatoriamente remuneradas no mês correspondente, com o adicional de **100% (cem por cento)** sobre a hora normal.
- c) A primeira e segunda horas extras realizadas em dias úteis deverão respeitar o adicional de **60% (sessenta por cento)** caso sejam pagas por impossibilidade de compensação.

Parágrafo terceiro:

O acúmulo de horas no Banco de Horas está limitado ao equivalente à jornada semanal do jornalista. Horas que ultrapassem esse limite deverão ser tratadas como horas extras e pagas no mês de sua realização.

Parágrafo quarto:

- a) A compensação será feita por meio de folgas equivalentes, definidas por acordo prévio entre o jornalista e a empresa, respeitando as necessidades do profissional e as demandas operacionais da empresa.



b) As empresas deverão priorizar a concessão das folgas acumuladas em dias úteis, evitando prejuízo ao descanso semanal remunerado.

Parágrafo quinto:

As empresas deverão fornecer aos jornalistas um relatório mensal detalhado contendo o saldo atualizado do Banco de Horas, discriminando as horas acumuladas, compensadas e as pendentes de pagamento.

Parágrafo sexto:

Em caso de rescisão do contrato de trabalho, todas as horas acumuladas e não compensadas no Banco de Horas deverão ser pagas integralmente ao jornalista, com os adicionais previstos nesta Convenção.

ESCALA DE PLANTÃO E FOLGAS

A presente cláusula estabelece critérios para a elaboração da escala de plantão dos jornalistas, assegurando a conciliação entre a prestação de serviços e a preservação do descanso, com direito a pelo menos dois finais de semana de folga por mês, em conformidade com o artigo 67 da CLT e demais normas aplicáveis.

Parágrafo primeiro:

- a) As empresas deverão organizar a escala de plantão dos jornalistas de forma que cada empregado tenha direito a folgar em pelo menos **2 (dois) finais de semana completos por mês**, preferencialmente de forma alternada (ex.: 1º e 3º ou 2º e 4º finais de semana).
- b) Considera-se final de semana completo o período que compreende o sábado e o domingo, sem prejuízo das escalas previamente estabelecidas para coberturas extraordinárias ou eventos excepcionais.

Parágrafo segundo:

- a) As escalas de plantão deverão ser definidas com antecedência mínima de **15 (quinze) dias**, garantindo a previsibilidade e a organização da vida pessoal dos jornalistas.
- b) Alterações na escala somente poderão ser realizadas com a anuência do jornalista, salvo em situações de força maior ou emergência operacional devidamente justificadas.



Parágrafo terceiro:

Caso, por necessidade excepcional de serviço, não seja possível conceder folga em um dos finais de semana previstos, a empresa deverá assegurar folga compensatória equivalente, a ser gozada no prazo máximo de **30 (trinta) dias**.

Parágrafo quarto:

a) Para os jornalistas que realizam coberturas de eventos contínuos ou extensos (ex.: competições esportivas ou festivais), as folgas acumuladas deverão ser compensadas de maneira proporcional ao tempo trabalhado, assegurando o direito de descanso equivalente ao período extra trabalhado.

b) O período de descanso compensatório não poderá ser inferior a **48 horas consecutivas**.

Parágrafo quinto:

a) O Sindicato dos Jornalistas poderá acompanhar a aplicação desta cláusula mediante relatórios ou esclarecimentos solicitados às empresas, a fim de assegurar o cumprimento das folgas previstas.

b) Em caso de descumprimento, as empresas estarão sujeitas ao pagamento de uma multa equivalente a **50% do valor da diária do jornalista**, por cada final de semana de folga não concedido, revertida em favor do profissional prejudicado.

Parágrafo sexto:

Esta cláusula aplica-se a todos os jornalistas empregados nas empresas de rádio e TV, independentemente da função exercida, garantindo a igualdade de tratamento na concessão de folgas.

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.

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.