

**PAUTA DE REIVINDICAÇÕES PARA CONVENÇÃO COLETIVA  
DE TRABALHO ENTRE JORNALISTAS E SINDIJORI 2022**

**SINDICATO DOS JORNALISTAS PROFISSIONAIS NO EST DE SAO PAULO**, CNPJ n. 62.584.230/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr. Thiago Cianga Tanji;

E

**SINDICATO DAS EMP PROP DE JOR E REV NO EST DE SAO PAULO**, CNPJ n. 45.876.596/0001-26, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SÉRGIO ROBERTO DE SOUZA PINTO;  
celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA 1ª - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a data-base da categoria em 1º de junho e a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de junho de 2022 a 31 de maio de 2024, com exceção das cláusulas econômicas, que serão acordadas após 12 (doze) meses do início da vigência desta CCT.

**CLÁUSULA 2ª – ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos jornalistas profissionais que prestam serviços para as empresas proprietárias de jornais e revistas no estado de São Paulo, exceto a Capital

**Salário, reajuste e pagamento**

**Piso salarial**

**CLÁUSULA 3ª - SALÁRIO NORMATIVO**

A partir de 1º de junho de 2022, o salário normativo passa a ser **de R\$ 2.929,04 (Dois mil novecentos e vinte e nove reais e quatro centavos) [corrigido pela inflação do período mais 3% de aumento real]**, - para 5 (cinco) horas diárias de trabalho, e para os que forem contratados para prestarem serviços em jornada de 7 (sete) horas, o salário mencionado de 5 (cinco) horas será acrescido de **R\$ 1.757,43 (Um mil setecentos e cinquenta e sete reais e quarenta e três centavos)**, a título de remuneração para as duas horas extras correspondentes, totalizando **R\$ 4.686,47 (Quatro mil seiscentos e oitenta e seis reais e quarenta e sete centavos) mensais e integrando-se estas**

**à remuneração efetiva para todos os efeitos legais, corrigido pela inflação do período, mais 3% de aumento real.**

### **Reajustes/correções salariais**

#### **CLÁUSULA 4ª - REAJUSTE SALARIAL**

A partir de 1º de junho de 2022, os salários dos jornalistas abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho **serão reajustados com o percentual do INPC apurado do período de 1º de junho de 2021 a 31 de maio de 2022 mais 3% de aumento real**, a serem aplicados sobre os salários vigentes em 1º de junho de 2022, como resultado da livre negociação para recomposição salarial e aumento real.

**Parágrafo único** – Aos empregados admitidos entre 1º de junho de 2021 e 31 de maio de 2022 será assegurado igual reajuste salarial.

### **Pagamento de salário – formas e prazos**

#### **CLÁUSULA 5ª - ÉPOCA DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

As empresas efetuarão o pagamento mensal aos seus empregados até o dia 5 (cinco) do mês subsequente ao vencido, ou no dia útil imediatamente anterior se este cair em sábado, domingo ou feriado.

**Parágrafo 1º** - Ficam asseguradas as condições mais favoráveis já existentes, ressalvado o disposto nos artigos 501 a 504 da CLT.

**Parágrafo 2º** - As empresas concederão adiantamento salarial correspondente a 40% (quarenta por cento) dos salários já corrigidos. Tal adiantamento será compensado por ocasião do pagamento dos salários do mesmo mês e deverá ser concedido no máximo até o 20º (vigésimo) dia do mês de trabalho, ou no dia útil imediatamente anterior se este cair em sábado, domingo ou feriado.

#### **CLÁUSULA 6ª - ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO**

No caso de atraso no pagamento de salários, inclusive 13º salário e férias, ficam obrigados os empregadores ao pagamento desses salários acrescidos da multa de **1/30 (um trinta avos)** do salário devido por dia de atraso.

**Parágrafo único:** O disposto no "caput", porém, não se aplicará se o atraso decorrer de paralisação dos serviços bancários, acontecimentos fortuitos ou motivo de força maior.

## **Isonomia salarial**

### **CLÁUSULA 7ª – IGUALDADE SALARIAL**

As empresas comprometem-se a garantir aos jornalistas, homens e mulheres, que executem as mesmas funções ou exerçam os mesmos cargos, o pagamento do mesmo salário, gratificações e eventuais benefícios remuneratórios, independentemente de orientação sexual, identidade de gênero, cor, raça, etnia, opção política partidária ou atuação sindical.

**Parágrafo primeiro** – Fica garantido ao empregado admitido para função de outro dispensado igual salário ao do empregado substituído, sem considerar vantagens pessoais.

**Parágrafo segundo** – Em relação aos casos de substituição por motivo de licença, férias, afastamento, remoções, transferências e escalas de plantão de feriados ou finais de semana aplica-se a norma da Súmula 159 do Tribunal Superior do Trabalho.

## **Descontos salariais**

### **CLÁUSULA 8ª - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Fica permitido às empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho o desconto em folha de pagamento de seguro de vida em grupo, alimentação, medicamentos, convênios com assistência médica ou odontológica, cooperativa de crédito e previdência privada, quando expressamente autorizado pelo empregado.

**Parágrafo 1º** - As empresas descontarão em folha de pagamento as mensalidades dos associados do Sindicato dos Jornalistas, desde que autorizados pelos mesmos.

**Parágrafo 2º** - As importâncias decorrentes do parágrafo anterior deverão ser recolhidas diretamente ao Sindicato dos Jornalistas ou na agência bancária que o mesmo indicar, no prazo máximo de 10 (dez) dias do desconto, sob pena de multa de 5% (cinco por cento) sobre o respectivo valor, acrescida ainda de juros de mora.

## **Gratificações, adicionais, auxílios e outros**

### **13º salário**

### **CLÁUSULA 9ª – GRATIFICAÇÃO DE NATAL**

As empresas deverão antecipar 50% (cinquenta por cento) do valor do 13º salário até o dia 10 de julho de cada ano ou até a data do início das férias de seus empregados, se definidas antes daquele dia. O saldo restante da aludida gratificação deverá ser pago a todos os jornalistas profissionais até 20 de dezembro de cada ano.

**Parágrafo único** - O empregado poderá optar pelo recebimento da 1ª parcela do 13º salário no prazo de 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento da comunicação de férias.

### **Adicional de hora extra**

#### **CLÁUSULA 10ª - HORAS EXTRAS/PONTES**

As horas extras serão remuneradas à razão de:

- a) - **50% (cinquenta por cento)** de acréscimo em relação à hora normal, para as primeiras duas horas de segunda-feira a sábado.
- b) - **60% (sessenta por cento)** para as demais e eventuais prestadas de segunda-feira a sábado.

**Parágrafo 1º** – Na remuneração das férias e do décimo terceiro salário serão computados os valores dessas horas e dos adicionais noturnos. Os comprovantes de pagamento da remuneração do empregado deverão conter a discriminação de todas as verbas e valores que a integrem.

**Parágrafo 2º** – Para efeito de cálculo do 13º salário e férias da empregada gestante, o valor médio das horas extras será encontrado pela soma destas horas, contratuais e não contratuais regulares, divididas pelo número de meses efetivamente trabalhados.

**Parágrafo 3º** – Poderá ser compensado o trabalho em dias úteis intercalados com fins de semana e feriados, de forma a que os empregados tenham um descanso prolongado. A compensação poderá ser acertada diretamente entre a empresa e os empregados por maioria absoluta de concordantes, ou seja, 50% mais 1 (um) das áreas onde estiver prevista a compensação.

**Parágrafo 4º** – As horas pontes compensadas nos termos do parágrafo anterior não poderão ser consideradas horas extras.

### **Adicional noturno**

#### **CLÁUSULA 11ª – DO TRABALHO NOTURNO**

As empresas se obrigam ao pagamento do adicional noturno para todos os seus jornalistas empregados que exerçam trabalho das 22h às 5h, na razão de **30% (trinta por cento)** de acréscimo sobre a hora diurna.

**Parágrafo único:** A hora do trabalho noturno, conforme CAPUT desta cláusula, será computada como de 52'30" (cinquenta e dois minutos e trinta segundos).

### **Outros adicionais**

#### **CLÁUSULA 12ª - ADICIONAL DE REPUBLICAÇÃO/REUTILIZAÇÃO**

Fica estabelecido o adicional de **50% (cinquenta por cento)** da remuneração diária do jornalista profissional, em relação a cada reprodução, da mesma matéria original, em jornais ou órgãos de divulgação da mesma ou de outra empresa.

**Parágrafo único** - Aos jornalistas que não foram contratados ou tiverem deixado a empresa, em caso de publicação de material de sua autoria, receberão valor equivalente considerando-se o salário de igual função.

### **CLÁUSULA 13ª – ACÚMULO DE FUNÇÃO**

As empresas pagarão ao jornalista profissional que acumular o exercício de mais de uma função, e pelo período em que o fizer, **um adicional de 50% (cinquenta por cento)** aplicado sobre o seu salário nominal.

**Parágrafo 1º** - O mesmo adicional vale para o caso de o jornalista contratado para um certo veículo ou plataforma da empresa (seja jornal, revista ou Internet – blogs, redes sociais ou noticiário on-line) ter de trabalhar para outro veículo ou plataforma.

**Parágrafo 2º** - fica vedado o acúmulo de função não jornalística para os jornalistas

### **Participação nos lucros ou resultados**

#### **CLÁUSULA 14ª – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS E ABONO PARA ENTIDADES SEM FINS LUCRATIVOS**

Em cumprimento às disposições contidas na Lei 10.101/2000, convencionam as partes criar o programa de Participação nos Lucros ou Resultados, garantindo-se a todos os trabalhadores em atividade em junho de 2022 **o pagamento do valor de um salário nominal**, corrigido nos termos definidos nesta convenção, a título de PLR.

#### **Parágrafo 1º - Do pagamento**

A verba acima estipulada será paga junto com a **folha de pagamento de Janeiro/2023**.

#### **Parágrafo 2º - Da proporcionalidade**

O pagamento de que trata o item anterior será devido aos empregados em atividade na empresa em Maio de 2022, na proporção de 1/12 por mês trabalhado no período de 01/06/2022 a 31/05/2023, considerando-se como mês completo a fração igual ou superior a 15 dias, ressalvando-se os casos de dispensas ocorridas em Maio de 2021; Para os trabalhadores com contrato de trabalho em vigor no período compreendido entre 01/06/2022 a 31/05/2023, a verba será devida de forma integral e o pagamento se dará conforme o parágrafo 1º. **a)** Para os trabalhadores admitidos após 01/06/2022 e com contrato de trabalho em vigor em Maio de 2023, que não receberam a verba do acordo no ano anterior, a mesma será devida de forma proporcional, à razão de 1/12 por mês ou fração igual ou superior a 15 dias trabalhados e o pagamento

se dará em Abril de 2023, junto com a parcela referente ao presente acordo. **b)** Para os trabalhadores demitidos, com contrato de trabalho interrompido ou suspenso, incluído os afastados por doença, no período compreendido entre 01/06/2022 a 31/05/2023, a verba será devida de forma proporcional, à razão de 1/12 por mês ou fração igual ou superior a 15 dias trabalhados e o pagamento se dará no período conforme o parágrafo 1º. Nas hipóteses previstas nos itens "A" e "B" acima para o cumprimento da meta estabelecida será observada igualmente a proporcionalidade dos meses trabalhados.

### **Parágrafo 3º - Da Meta**

Os valores referentes à participação nos resultados acima especificados serão calculados com base na assiduidade do empregado. Para fazer jus ao pagamento previsto no parágrafo 1º o empregado não poderá se ausentar do serviço sem justificativa, mais de 15 (quinze) dias no período de 12 meses, compreendido entre 01/06/2022 a 31/5/2023. Os dias de ausência compensados não serão considerados ausência injustificada.

**Parágrafo 4º** - As empresas que possuem programa de participação nos lucros e resultados implementados, na forma da lei, ficam dispensadas do cumprimento das disposições do plano traçado nesta cláusula.

**Parágrafo 5º** - Nos termos em que dispõe a legislação em vigor o pagamento previsto na presente cláusula não constituirá base de incidência de nenhum encargo trabalhista ou previdenciário por ser desvinculada da remuneração, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade. A tributação, nos termos da legislação em vigor, se dará exclusivamente sobre a verba, separada dos demais rendimentos do mês.

## **Auxílio educação**

### **CLÁUSULA 15ª - AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

A empresa acordante concederá bolsas de estudos para jornalistas para curso superior ou de aperfeiçoamento profissional, sendo que 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 único** - A concessão das referidas bolsas de estudo, poderá ser a título gratuito ou parte subsidiada pela empresa, sempre com a anuência do trabalhador quanto à forma em que será concedida.

## **Auxílio doença/invalidez**

### **CLÁUSULA 16ª - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA**

As empresas adiantarão o valor equivalente ao salário integral para os empregados em gozo de auxílio doença concedido pela Previdência Social e no

período contado entre o 16º (décimo sexto) até o 90º (nonagésimo) dia do afastamento.

**Parágrafo 1º** - Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário ou acidentário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará o seu salário nominal entre o 16º (décimo sexto) e o 90º (nonagésimo) dia do afastamento.

**Parágrafo 2º** - O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais empregados.

**Parágrafo 3º** - Os 90 dias de afastamento serão computados para efeito de décimo terceiro salário e férias, como sendo de trabalho efetivo.

### **Auxílio creche**

#### **CLÁUSULA 17ª – BERÇÁRIOS, CRECHE E CONVÊNIOS**

As empresas se obrigam a instalar berçários e creches ou manter convênios substitutivos com entidades especializadas localizadas próximo ao local de trabalho ou residência do jornalista.

**Parágrafo 1º** - As empresas que não derem cumprimento ao estabelecido no "caput", se obrigam ao pagamento mensal às suas empregadas mulheres e aos seus empregados homens solteiros, separados, divorciados ou viúvos, que detenham a guarda judicial dos filhos e que não estejam casados ou vivendo em concubinato, de um auxílio-creche de **R\$ 416,46 (quatrocentos e dezesseis reais e quarenta e seis centavos) corrigido pela inflação, mais 3% de aumento real**, por filho natural ou adotivo, com até 72 (setenta e dois) meses de idade, auxílio este limitado às despesas reais efetivamente comprovadas, ressalvadas as melhores condições já praticadas.

**Parágrafo 2º** - O valor acima especificado será atualizado nas mesmas condições e épocas dos reajustamentos e vantagens aplicados à categoria, não possuindo natureza salarial, nem se incorporando à remuneração do empregado para quaisquer efeitos.

**Parágrafo 3º** - Na hipótese de adoção legal, o reembolso será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal à empresa, nos moldes do §1º.

**Parágrafo 4º** - Terá direito ao disposto no §1º desta cláusula o(a) funcionário(a) que tenha empregada ou babá registrada em CTPS, e desde que apresente o recibo de pagamento mensal, devidamente assinado pela empregada ou babá.

### **Seguros**

#### **CLÁUSULA 18ª – SEGURO DE VIDA**

As empresas ficam obrigadas a instituir Seguro de Vida a favor de seus empregados, **no valor mínimo de R\$ 28.875 (Vinte e oito mil e oitocentos e setenta e cinco reais), reajustado de acordo com a inflação do período de 1º de junho de 2021 a 31 de maio de 2022, mais 3% de aumento real**, sendo vedado qualquer desconto a título de participação dos empregados no custo do referido seguro.

#### **CLÁUSULA 19ª – AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento do empregado, a empresa pagará, a título de auxílio funeral, juntamente com o saldo de salário e demais verbas trabalhistas, remanescentes, a quantia de **R\$ 4.111,00 (Quatro mil cento e onze reais), reajustado de acordo com a inflação do período de 1º de junho de 2021 a 31 de maio de 2022, mais 3% de aumento real.**

#### **Outros auxílios**

#### **CLÁUSULA 20ª - INDENIZAÇÃO POR MOTIVO DE APOSENTADORIA POR INVALIDEZ**

No caso de invalidez permanente por motivo de doença atestada pelo INSS, e se ocorrer rescisão contratual, a empresa pagará ao empregado um valor correspondente a **2 (dois) salários nominais** caso o afastamento seja decorrente de doença/acidente do trabalho o valor será correspondente a **3 (três) salários nominais**

**Parágrafo único** - O pagamento de que trata esta cláusula será efetuado com as verbas rescisórias que constarem no termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.

#### **Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA 21ª - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA**

Aos empregados com mais de 5 (cinco) anos de serviços contínuos prestados à mesma empresa, quando dela vierem a se desligar definitivamente por motivo de aposentadoria, será pago um abono equivalente ao seu último salário nominal.

#### **Contrato de trabalho – admissão, demissão, modalidades**

#### **Normas para admissão/contratação**

#### **CLÁUSULA 22ª - REMISSÃO ÀS LEIS QUE REGEM A PROFISSÃO**

As empresas se comprometem a cumprir rigorosamente o que dispõem os artigos 302 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, o Decreto Lei nº 972/69 e suas regulamentações posteriores, especialmente o Decreto nº 83.284 de 13 de março de 1979.



**Parágrafo 1º** – Além das funções previstas no Decreto mencionado nesta cláusula, ficam incorporadas as seguintes funções: Pauteiro, Chefe de Pauta, Redator-Chefe, Diretor de Redação, Editor, Diretor de Arte, Designer, Web-Designer, Infografista, e Web-Master, desde que o profissional desempenhe trabalho jornalístico nas redações.

**Parágrafo 2º** – As empresas se comprometem a exigir dos profissionais, no momento de registrar em carteira de trabalho o vínculo empregatício, o devido registro profissional como jornalista no Ministério do Trabalho e Emprego.

### **CLÁUSULA 23ª - MENÇÃO EXPRESSA**

As empresas obrigam-se a mencionar expressamente, nos contratos de trabalho, o veículo ao qual o jornalista está vinculado.

### **Desligamento/demissão**

#### **CLÁUSULA 24ª – DISPENSA IMOTIVADA**

As empresas que estiverem planejando transferir, no todo ou em parte, suas redações para outra localidade, bem como pretenderem fechar suas redações ou dispensarem mais de 5% de seus jornalistas num período inferior a 30 dias, deverão obrigatoriamente comunicar previamente o Sindicato dos Jornalistas com antecedência mínima de 60 dias, garantindo a imediata abertura de negociações a respeito dos citados fatos.

#### **CLÁUSULA 25ª - ATRASO NO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

Em caso de não pagamento das verbas rescisórias por parte dos empregadores, fica estipulada a multa equivalente ao salário diário do empregado, por dia de atraso, e sem prejuízo na multa fixada pela Lei nº 7.855/89, a partir do 11º (décimo primeiro) dia após o seu desligamento do trabalho com dispensa do cumprimento do aviso prévio e do 2º (segundo) dia com cumprimento do aviso prévio.

**Parágrafo 1º** - Se o dia do vencimento cair em sábado, domingo ou feriado, o crédito ao demitido será antecipado para o dia útil imediatamente anterior, e a homologação poderá ser efetuada no primeiro dia útil após os dias supracitados.

**Parágrafo 2º** - Os prazos são computados em dias corridos, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento.

#### **CLÁUSULA 26ª – RESCISÃO CONTRATUAL**

No caso de desligamento de jornalistas, por iniciativa do empregador, em contrato de emprego com mais de 01 (um) ano de vigência, as empresas deverão comunicar obrigatoriamente o Sindicato dos Jornalistas Profissionais no Estado de São Paulo.

**Parágrafo 1º** – O prazo para pagamento da rescisão contratual é no dia seguinte ao último dia trabalhado no caso de aviso prévio cumprido e de 10 dias do aviso de dispensa no caso de aviso prévio indenizado.

**Parágrafo 2º** – Em caso de rescisão contratual, por iniciativa do empregador, em contrato de emprego com mais de 01 (um) ano de vigência, as empresas deverão encaminhar ao Sindicato dos Jornalistas, via e-mail (jornalista@sjsp.org.br; homologacao@sjsp.org.br), os seguintes documentos: Aviso de Demissão, Termo de Rescisão ou documento que vier a substituí-lo, Comprovante de Pagamento das Verbas de Rescisão ou informação de não pagamento.

### **CLÁUSULA 27ª - CARTA DE AVISO DE DISPENSA, SUSPENSÃO OU ADVERTÊNCIA**

Obrigam-se as empresas a fornecer comprovante, por escrito, contendo os motivos da despedida, aos empregados demitidos sob acusação de prática de falta grave sob pena de presunção de despedida imotivada, bem como ao fornecimento, por escrito, dos motivos originários da suspensão ou advertência, obrigando-se o empregado por sua vez a tomar ciência com a sua assinatura e, na falta, por intermédio de 2 (duas) testemunhas.

#### **Aviso prévio**

### **CLÁUSULA 28ª - AVISO PRÉVIO**

Nos casos de rescisões de Contrato de Trabalho sem justa causa por parte do empregador, o aviso-prévio obedecerá aos seguintes critérios:

- a)** Será comunicado pela empresa, por escrito e contrarrecibo, se o mesmo será trabalhado ou não.
- b)** O dia da dispensa, trabalhado ou não, será remunerado.
- c)** A redução de 02 (duas) horas diárias, previstas no artigo 488 da CLT, será utilizada, atendendo à conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, exercida no ato do recebimento do pré-aviso. Da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar por 1 (um) dia livre por semana ou 7 (sete) dias corridos durante o período.
- d)** Ao empregado que, no curso do aviso-prévio trabalhado, solicitar ao empregador, por escrito, a dispensa do mesmo, fica assegurado o seu imediato desligamento do emprego e a anotação da respectiva baixa em sua CTPS. Neste caso, a empresa está obrigada a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados.
- e)** No caso de aviso prévio trabalhado, os empregados deverão cumprir apenas 30 (trinta) dias de aviso prévio, sendo indenizados pelo que exceder.
- f)** Quando o aviso-prévio for concedido no último dia útil da semana, a contagem do tempo começará a fluir a partir do primeiro dia útil da semana subsequente.

**g)** As empresas, no caso de pedido de demissão do empregado, obrigam-se a dispensá-lo do aviso-prévio, desde que o empregado comprove novo emprego.

**h)** O pagamento do aviso prévio indenizado deverá ser efetuado em sua totalidade pela maior remuneração do empregado, inclusive com todas as incidências pela sua projeção.

**i)** É obrigatória a suspensão do aviso-prévio trabalhado ou com dispensa de comparecimento quando o empregado entrar em gozo de licença, por doença ou acidente de trabalho, complementando-se o prazo do referido aviso somente após a concessão da alta médica.

**j)** Por ocasião da comunicação de desligamento do empregado, as empresas que possuem convênio médico para seus jornalistas comprometem-se a informá-los e esclarecê-los sobre o eventual direito de extensão do convênio médico empresarial nos termos da Lei nº. 9.656/98.

**k)** Todos os empregados demitidos têm direito a um aviso-prévio de 30 dias e mais 3 (três) dias adicionais, a cada ano trabalhado, contados a partir da data de sua contratação.

### **Portadores de necessidades especiais**

#### **CLÁUSULA 29ª - CADASTRO DE JORNALISTAS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

O Sindicato dos Jornalistas Profissionais no Estado de São Paulo se compromete a organizar, manter e atualizar, um cadastro com os dados dos jornalistas profissionais portadores de necessidades especiais, com o intuito de facilitar a integração destes ao mercado de trabalho, por meio da aproximação destes profissionais com as empresas de jornais e revistas do interior do estado de São Paulo, sendo que, as empresas se comprometem a consultar o Sindicato acerca da disponibilidade em seu cadastro de jornalistas profissional portadores de necessidades especiais para contratação a fim de serem atendidas as determinações legais de contratação de profissionais em condições especiais.

**Parágrafo único** – Na ausência de profissional portador de necessidades especiais, qualificado para a função, o Sindicato dos Jornalistas emitirá declaração à Empresa consulente.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA 30ª - FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL**

Ficam as empresas obrigadas a entregar os documentos solicitados pelo empregado para requerimento junto ao INSS de qualquer benefício, dentro dos seguintes prazos máximos:

- a) Para fins de obtenção de auxílio-doença, 5 (cinco) dias úteis.
- b) Para fins de aposentadoria, 10 (dez) dias úteis.
- c) Para fins de aposentadoria especial, 15 (quinze) dias úteis.

### **CLÁUSULA 31ª - DEFESA JUDICIAL**

No caso de vir o jornalista a ser judicialmente processado, a empresa patrocinará a sua defesa, custeando todas as despesas até decisão final transitada em julgado, inclusive eventual condenação pecuniária, desde que a matéria objeto do processo tenha sido autorizada pela direção da empresa e não fuja à orientação que esta tenha dado.

**Parágrafo 1** – O disposto nesta cláusula se aplicará mesmo que haja rescisão do contrato de trabalho entre o jornalista e a empresa.

**Parágrafo 2º** – No caso de vir o jornalista a ser agredido física ou moralmente durante o exercício da profissão, a empresa designará seu departamento jurídico para acompanhar a realização de boletim de ocorrência e a devida apuração e punição dos culpados.

**Parágrafo 3º** – Em caso de agressão física, a empresa deverá emitir CAT e assistir o jornalista para a realização de corpo de delito e assistência médica necessária.

### **CLÁUSULA 32ª - IDENTIFICAÇÃO DE TRABALHO**

As empresas jornalísticas ficam obrigadas a identificar os autores das matérias, fotos e ilustrações, independentemente do meio de veiculação do material jornalístico (impresso ou digital).

### **CLÁUSULA 33ª - ANOTAÇÃO NA C.T.P.S.**

As empresas farão constar na Carteira de Trabalho e Previdência Social de todos os jornalistas contratados, a função, o exercício de chefias, editorias e outras funções gratificadas, com os respectivos salários nos termos do artigo 11 do Decreto nº 83.284/79.

### **CLÁUSULA 34ª – COLABORADORES**

As empresas não poderão utilizar, em cada edição de suas publicações, mais de 25% (vinte e cinco por cento) de material jornalístico produzido por jornalistas que, com elas ou com suas consorciadas, não mantenham vínculo empregatício. Ficam excluídas, para efeito e cálculo da mencionada porcentagem, colaborações de cunho personalíssimo, literário, artístico ou colaboração produzida no exterior.

**Parágrafo único** – Os colaboradores referidos no caput desta cláusula serão remunerados, no mínimo, segundo valores da tabela de freelancer elaborada pelo

SJSP, a qual será anexada a esta Convenção Coletiva como parte integrante da mesma.

### **CLÁUSULA 35ª – NOVAS CONTRATAÇÕES**

Por ocasião da admissão de jornalistas, as empresas devem priorizar a contratação de profissionais que estejam desempregados, podendo para tal consultar o banco de dados do Sindicato.

## **Relações de trabalho – condições de trabalho, normas de pessoal e estabilidades**

### **Qualificação/formação profissional**

### **CLÁUSULA 36ª – NOVOS SISTEMAS**

As empresas que pretenderem implantar novos sistemas nas redações de seus veículos de comunicação se comprometem a manter os empregados do setor informados dos projetos em andamento, desde que a prestação dessas informações não represente quebra de sigilo nem seja prejudicial aos seus interesses perante a concorrência.

**Parágrafo 1º** - As empresas deverão oferecer aos empregados do setor no qual forem implantados tais sistemas a oportunidade de sua adaptação às novas técnicas e equipamentos, mediante aprendizagem e/ou cursos internos, externos, realizados dentro da jornada de trabalho, que correrão por conta da empresa.

**Parágrafo 2º** - As empresas garantirão condições de trabalho adequadas à preservação da saúde de seus empregados, nas quais estarão compreendidos os usos de iluminação adequada e a realização periódica de manutenção dos respectivos equipamentos.

## **Ferramentas e equipamentos de trabalho**

### **CLÁUSULA 37ª - FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTOS**

As empresas se obrigam a fornecer equipamentos e material fotográfico para o exercício das funções dos repórteres fotográficos e cinematográficos, bem como todo o equipamento necessário das funções dos demais jornalistas. Todo equipamento e material a ser fornecido devem estar em boas condições de uso.

**Parágrafo 1º** - Para os Jornalistas que utilizarem equipamento fotográfico ou cinematográfico próprio por exigência das empresas, estas ficam obrigadas ao pagamento mensal, a título de aluguel, de um valor correspondente a 15% (quinze por cento) do salário normativo da categoria, ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes.

**Parágrafo 2º** - A empresa que vier a utilizar equipamento de seu empregado, compromete-se a:

a) em caso de quebra de equipamento do profissional a serviço da empresa, a arcar com as despesas de reparação do mesmo.

b) em caso de roubo do equipamento fotográfico ou cinematográfico de jornalista a serviço da empresa, contra apresentação do Boletim de Ocorrência lavrado com a descrição do equipamento, esta adquirirá igual instrumento para o profissional se não tiver feito seguro contra roubo em seu nome ou indenizará pelo real valor de mercado do equipamento.

**Parágrafo 3º** - Caso haja recusa por parte do empregado em se utilizar dos equipamentos da empresa, esta fica dispensada de responder pelo estabelecido no Parágrafo 1º, e letras "a" e "b" do Parágrafo anterior.

### **CLÁUSULA 38ª – EXCESSO DE PESO DO MATERIAL**

Repórteres fotográficos e cinematográficos que, no exercício de suas funções, deslocam-se com equipamentos que pesem mais de três quilos – carregando-os, utilizando-os ou mantendo-os sobre os ombros – farão jus a um adicional de 50% (cinquenta por cento) por hora trabalhada (ou fração superior a quinze minutos).

**Parágrafo 1º** - Repórteres fotográficos ou cinematográficos que carregam regularmente equipamentos com mais de três quilos de peso terão direito a um dia de folga extra a cada catorze dias, sem prejuízo de outros descansos previstos em lei.

**Parágrafo 2º** - As empresas de comunicação deverão propiciar aos repórteres fotográficos e cinematográficos avaliações anuais de saúde – especificamente em relação às consequências sobre o corpo do uso de material pesado –, fornecer informações regulares sobre reeducação postural e, dentro da jornada de trabalho, desenvolver atividades de ginástica laboral pelo mínimo de quinze minutos diários.

### **CLÁUSULA 39ª - MATERIAL DE TERCEIROS**

A utilização de material redacional e ilustrativo de procedência de terceiros não poderá exceder a 20% (vinte por cento) de todo o material editado em cada publicação, excluídas as editorias ou seções internacionais.

**Parágrafo único** – O limite previsto no *caput* para utilização de material redacional e ilustrativo proveniente de terceiros poderá ser acrescido de mais 20% (vinte por cento) em caso de tratar-se de material de procedência estrangeira, excluídas as editorias ou seções internacionais.

### **CLÁUSULA 40ª – SITUAÇÕES DE RISCO**

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

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

**Parágrafo 2º** – Fica fazendo parte integrante da presente Convenção Coletiva o “protocolo” firmado entre os Sindicatos convenentes, por ocasião da Comissão paritária realizada no presente ano.

### **CLÁUSULA 41ª – ÉTICA PROFISSIONAL**

Pelo respeito à ética jornalística, à consciência do profissional e à liberdade de expressão e de imprensa, fica reconhecido o direito ao jornalista de recusar a realização de reportagens que firam o Código de Ética dos Jornalistas Brasileiros, violem a sua consciência e contrariem a sua apuração dos fatos.

**Parágrafo 1º** – Pelos mesmos motivos, e pela preservação da relação com as fontes, o profissional tem o direito de se opor à utilização de material produzido por ele em reportagem coletiva, bem como negar que seu nome seja associado a qualquer trabalho jornalístico publicado pela empresa.

**Parágrafo 2º** – A atitude de recusa do jornalista, nessas situações, não pode ser usada pela empresa para sancionar o profissional.

### **Assédio moral e sexual**

#### **CLAUSULA 42ª – ASSÉDIO MORAL**

Para prevenir e combater a prática de assédio moral no local de trabalho, as empresas e o Sindicato dos Jornalistas estabelecem o seguinte Procedimento de Combate ao Assédio Moral.

**Parágrafo 1º** - O sindicato profissional disponibilizará canal específico, aos jornalistas, para o encaminhamento de denúncias, reclamações, sugestões e pedidos de esclarecimento.

**Parágrafo 2º** - O encaminhamento e a solução das questões suscitadas observarão os seguintes procedimentos:

- a) apresentação de denúncias, reclamações e pedidos de esclarecimento, devidamente fundamentados, por parte do empregado, ao sindicato;
- b) a apuração dos fatos, por parte da empresa, deverá ser concluída em até 60 dias corridos a partir da apresentação da questão pelo sindicato. Neste período, não poderá haver qualquer divulgação do fato denunciado e dos nomes envolvidos, nem pelo sindicato, nem pela empresa;
- c) ao final da apuração, a empresa presta esclarecimentos, ao sindicato profissional, dos fatos apurados e das medidas tomadas caso a denúncia se confirme;
- d) ao sindicato profissional fica garantido acesso a todas as informações apuradas;
- e) a denúncia encaminhada pelo sindicato à empresa poderá preservar o nome do denunciante.

**Parágrafo 3º** - Compete ao sindicato profissional signatário decidir sobre o encaminhamento, ou não, da denúncia a ele formulada.

### **CLAUSULA 43ª – PROTEÇÃO À VITIMA DE ASSÉDIO SEXUAL**

Os jornalistas profissionais que, vítimas de assédio sexual, realizarem denúncia formal ao Poder Público, passam a fazer jus às seguintes medidas de proteção:

- a)** garantia de sigilo por parte da empresa, que não divulgará nome ou qualquer informação que possa identificar a vítima, sem a anuência desta;
- b)** impedimento de demissão imotivada até a conclusão do inquérito, sendo que no caso deste ser convertido em ação penal, o impedimento durará 12 meses a partir da data do recebimento da denúncia pela Justiça;

**Parágrafo 1º** - As medidas de que tratam este artigo serão garantidas tantos aos empregados que denunciem casos de assédio sexual no local de trabalho da empresa, como aqueles acontecidos no cumprimento das pautas jornalísticas

**Parágrafo 2º** - Confirmado assédio na ação penal, o assediador deverá ser punido nos termos da legislação trabalhista.

### **Proteção à gestante e à adoção**

#### **CLÁUSULA 44ª – LICENÇA-MATERNIDADE**

As jornalistas gestantes terão direito a 6 (seis) meses de licença-maternidade.

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

#### **CLÁUSULA 45ª - ESTABILIDADE PARA GESTANTE**

Ficam garantidos emprego e salário aos empregados e empregadas que terão filhos, independentemente de sua identidade de gênero ou orientação sexual, 180 (cento e oitenta) dias após o término do afastamento de licença parental, sem prejuízo do aviso prévio, exceto os casos de falta grave ou mútuo acordo com assistência do Sindicato.

**Parágrafo Único** – Terá direito a estabilidade de 90 (noventa) dias o pai jornalista, a contar da data do nascimento de filho. Este parágrafo perderá seu efeito se houver demissão por justa causa.

### **Licença adoção**

#### **CLÁUSULA 46ª - LICENÇA PARA ADOTANTE**

À empregada ou empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança e adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do Art. 392-A da CLT.

**Parágrafo 1º** - No caso de adoção ou guarda judicial da criança ou adolescente, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias.

**Parágrafo 2º** - A licença-maternidade só será concedida mediante a apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.



**Parágrafo 3º** - O Pai adotante terá direito a licença remunerada de 5 dias consecutivos.

**Parágrafo 4º** - Em caso de revogação da guarda provisória, a empregada deverá comunicar à empresa de imediato, oportunidade a partir da qual a licença ficará suspensa.

### **Proteção acidentados/portadores doença profissional**

#### **CLÁUSULA 47ª - ESTABILIDADE FUNCIONAL AO ACIDENTADO**

Ficam garantidos, aos empregados vítimas de acidente de trabalho, emprego e salário, nos termos da legislação vigente.

**Parágrafo 1º** - Na hipótese de recusa, pela empresa, da alta médica dada pelo INSS, arcará ela com o pagamento dos dias não pagos pela Previdência Social, compreendidos entre o reencaminhamento e a confirmação da alta pelo INSS;

**Parágrafo 2º** - As empresas se comprometem, sendo possível, a reaproveitar os empregados acidentados, após a respectiva alta, em funções compatíveis com suas condições físicas.

**Parágrafo 3º** - Será garantida aos empregados acidentados no trabalho que apresentem redução da capacidade laboral e incapacidade para desempenharem a função que antes executavam e que tenham sido reabilitados pelo INSS, a exercer outra função, e estando em condições de exercer qualquer outra atividade compatível com seu estado físico após o acidente, a manutenção na empresa, sem prejuízo da remuneração antes recebida, pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias além do previsto em lei.

**Parágrafo 4º** - Estão abrangidos por esta garantia os já acidentados no trabalho com contrato em vigor nesta data.

**Parágrafo 5º** - Demonstrando o empregado que é portador de doença profissional, como tal definida nos termos da Lei, atestada pelo INSS, e que a adquiriu em seu atual emprego ou nele a teve agravada, passará o mesmo a gozar das garantias previstas nesta cláusula, à exceção dos 180 dias adicionais concedidos aos acidentados no trabalho, previsto no parágrafo 3º acima.

**Parágrafo 6º** - O empregado afastado do trabalho por motivo de doença tem estabilidade provisória, por igual prazo de afastamento, limitado a **12 (doze) meses** após a alta.

### **Estabilidade de aposentadoria**

#### **CLÁUSULA 48ª - EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Aos empregados com 5 (cinco) anos ou mais de serviço na empresa e que possam obter dentro de 2 (dois) anos, nos termos da lei previdenciária, aposentadoria por tempo de contribuição, fica assegurada a permanência no emprego durante o período de 2 (dois) anos.

**Parágrafo 1º** - Os empregados que tenham de 4 (quatro) a 5 (cinco) anos de serviço na empresa, com direito a aposentadoria por tempo de contribuição a

configurar-se dentro de 6 (seis) meses, também terão o direito de permanência no emprego, porém apenas durante esses 6 (seis) meses;

**Parágrafo 2º** - Caso o empregado dependa da documentação para a comprovação do tempo de contribuição, terá 30 (trinta) dias de prazo para obtê-la a partir da notificação da dispensa;

**Parágrafo 3º** - Se houver concordância expressa das partes, o período da garantia acima poderá ser transformado em verbas indenizatórias, desde que o empregado conte com a assistência do Sindicato.

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

#### **CLÁUSULA 49ª - ALIMENTAÇÃO / RESTAURANTE**

A cada jornalista, será fornecido, mensalmente, vale-alimentação ou vale-refeição.

Em caso de afastamento e períodos de férias, não será devido o benefício, bem como não ocorrerá nenhuma contribuição por parte do jornalista.

#### **Parágrafo 1º - Do vale Refeição/Vale Alimentação**

As empresas que já fornecem o benefício de vale refeição ou vale alimentação, deverão continuar a fornecer tal benefício observando o a seguir disposto:

I) O valor mínimo do vale alimentação será de **R\$ 282,15 (duzentos e oitenta e dois reais e quinze centavos), corrigido pela inflação do período de 1º de junho de 2021 a 31 de maio de 2022, mais 10% de aumento real**, que será disponibilizado mensalmente ao Jornalista através do sistema de crédito em cartão.

II) O valor de vale alimentação poderá ser concedido em substituição ao sistema de crédito em cartão, na modalidade de vale compra em supermercado ou rede de supermercados a critério do empregador.

III) O valor mínimo do vale refeição será **R\$ 20 (vinte reais) por dia trabalhado, corrigido pela inflação do período de 1º de junho de 2021 a 31 de maio de 2022, mais 10% (dez por cento) de aumento real**, e será concedido por meio de cartão magnético.

IV) No caso da empresa exigir o trabalho em feriados, sábados, domingos ou dias programados para a folga do jornalista, esta ficará obrigada a lhe fornecer o valor diário do vale-refeição em número igual ao número de dias efetivamente trabalhados nestas condições, tomando como base o valor do item III acima, independentemente da empresa optar pelo fornecimento do vale alimentação ou vale refeição.

V) A empresa deverá disponibilizar o benefício preferencialmente no primeiro dia útil de cada mês.

#### **Parágrafo 2º - Da Refeição no Local de Trabalho**

I) As empresas que forneçam refeição no local de trabalho ou benefício similar de valor superior ao constante nas situações acima estão desobrigadas do cumprimento da obrigação mencionada no CAPUT desta cláusula, cabendo apenas a correção do valor concedido conforme índice de reajuste estabelecido no parágrafo primeiro desta cláusula.

II) As empresas que possuem refeitórios/restaurantes e fornecem refeições a seus jornalistas empregados, devem fazê-lo independentemente da jornada diária.

### **CLÁUSULA 50ª - VALE TRANSPORTE**

Em cumprimento às disposições da Lei nº. 7418 de 16.12.85, com a redação dada pela Lei nº. 7619 de 30.09.87, regulamentada pelo Decreto nº. 95.247 de 16.11.87, as empresas concederão aos seus empregados o Vale Transporte na quantidade necessária para que o profissional possa se deslocar da sua residência ao trabalho e vice-versa.

**Parágrafo 1º** – As disposições previstas para a concessão do Vale Transporte serão estendidas pelas empresas aos jornalistas que utilizam o transporte coletivo rodoviário intermunicipal.

**Parágrafo 2º** – O benefício a que se refere o caput desta cláusula será concedido sem qualquer ônus ou desconto ao empregado jornalista.

**Parágrafo 3º** – O benefício a que se refere o caput desta cláusula será concedido inclusive durante o período de afastamento por doença comum ou doença/acidente do trabalho.

### **CLÁUSULA 51ª - TRANSPORTE NOTURNO**

As empresas obedecerão ao disposto no Decreto nº 95.247, de 16/11/1987, independentemente do percurso utilizado pelo jornalista empregado.

**Parágrafo 1º** - As empresas fornecerão transporte gratuito a todos os jornalistas que tenha fim de jornada de trabalho das 22h30 às 5h.

**Parágrafo 2º** - As empresas que mantenham serviço de transporte para seus empregados, somente poderão efetuar qualquer alteração mediante prévio acordo com os usuários.

### **CLÁUSULA 52ª - CONVÊNIO MÉDICO**

Ficam as empresas obrigadas a manter convênio de assistência médica para o conjunto de seus jornalistas, sendo que qualquer alteração dependerá de aprovação da maioria absoluta dos jornalistas beneficiados, mediante assembleia realizada pelo Sindicato.

**Parágrafo 1º** - As empresas se obrigam a custear, no mínimo, **50%** (**cinquenta por cento**) do valor conveniado.

**Parágrafo 2º** - O jornalista que ao ingressar na empresa já possuir convênio de assistência médica e não aderir ao convênio da empresa terá direito ao valor custeado pela empresa junto a convênio por ela mantido, mediante a apresentação de comprovante de pagamento a ser apresentado pelo empregado.

**Parágrafo 3º** - As empresas que não mantiverem convênio médico pagarão aos seus jornalistas um auxílio saúde **de R\$ 121,56 (cento e vinte e um reais e cinquenta e seis centavos) mensais, corrigido pela inflação do período de 1º de junho de 2021 a 31 de maio de 2022, mais 3% de aumento real.**

**Parágrafo 4º** - O jornalista que optar por não aderir ao convênio médico oferecido pela empresa terá direito ao auxílio saúde **de R\$ 121,56 (cento e vinte e um reais e cinquenta e seis centavos) mensais, corrigido pela inflação do período de 1º de junho de 2021 a 31 de maio de 2022, mais 3% de aumento real.**

**Parágrafo 5º** - As empresas devem implantar programas ou políticas de subsídio para o fornecimento de medicamentos aos seus trabalhadores jornalistas.

#### **CLÁUSULA 53ª - DIÁRIAS DE VIAGEM**

Os jornalistas em viagem de serviço, quando tiverem de pernoitar fora de sua sede, terão direito a receber valor correspondente à remuneração de 1/2 (meio) dia de trabalho, incluídas as horas extras contratuais, a cada dia de permanência, além do salário normal, a título de compensação pelas horas extras porventura trabalhadas nessa condição, sendo que, no caso de viagens internacionais o valor corresponderá a remuneração de 1 (um) dia de trabalho.

**Parágrafo 1º** - O numerário necessário para cobrir as despesas de viagem em valores compatíveis com as necessidades de permanência fora da sede, e segundo critérios estabelecidos pela empresa, será adiantado ao empregado jornalista quando de sua saída, para posterior acerto de contas.

**Parágrafo 2º** - Em caso de acidentes, a empresa arcará com os custos assistenciais decorrentes não assegurados pelo seguro correspondente, ou plano de saúde.

#### **CLÁUSULA 54ª - EXEMPLAR GRATUITO**

As empresas se obrigam a fornecer gratuitamente, a cada jornalista, seu empregado, um exemplar de cada edição do veículo ao qual está vinculado.

#### **Jornada de trabalho – duração, distribuição, controle, faltas**

#### **CLÁUSULA 55ª - CONTROLE DE FREQUÊNCIA**

A empresa instalará relógio de ponto manual ou eletrônico de modo que se possa controlar os horários de entrada e saída de seus funcionários.

**Parágrafo 1º** – Nas empresas com 10 (dez) ou menos funcionários, o controle poderá ser manual.

**Parágrafo 2º** - As empresas fornecerão a todos os seus jornalistas contratados, juntamente com o comprovante de pagamento do mês, cópia do espelho da folha de ponto do mês.

**Parágrafo 3º** - Fica vedada a implementação de banco de horas por acordo individual, seja mensal ou semestral, tácito ou expresso, para os jornalistas. Qualquer negociação sobre esse tema será feita obrigatoriamente de forma coletiva, por meio do Sindicato dos Jornalistas Profissionais no Estado de São Paulo.

### **CLÁUSULA 56ª - COMUNICADOR ELETRÔNICO**

Fica vedado o uso de quaisquer comunicadores eletrônicos entre as partes, fora do horário da jornada normal de trabalho do empregado.

### **CLÁUSULA 57ª - FALTAS JUSTIFICADAS**

Além das situações previstas em lei, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, até **5 (cinco) dias úteis consecutivos**, em virtude de casamento, em caso de falecimento de cônjuge, irmão, ascendente, descendente e pessoas declaradas junto ao INSS como dependentes, em caso de falecimento de irmão, sogro, ou sogra, e no caso de internação de esposa ou companheira, mãe ou pai, assim como de filhos, mediante comprovação do comparecimento ao hospital.

**Parágrafo único:** Serão abonadas as faltas de estudantes matriculados em cursos regulares e reconhecidos pelo Ministério da Educação, em casos de provas em horário incompatível com o trabalho desde que comunicado expressamente à empresa com 72 (setenta e duas) horas de antecedência.

## **Férias e licenças**

### **Duração e concessão de férias**

### **CLÁUSULA 58ª – FÉRIAS**

Não havendo assiduidade ou na hipótese de proporcionais, as férias serão remuneradas tomando-se por base 2,5 (dois e meio) dias por mês de serviço.

**Parágrafo 1º** - O início do período de gozo de férias será comunicado ao empregado, por escrito, com antecedência de trinta dias. A remuneração das férias a que fizer jus o empregado, acrescida de um terço, nos termos do artigo 7º, Inciso XVII, da Constituição Federal, será paga como se o empregado estiver em serviço, de forma que se o período de gozo de férias avançar em um mês no qual ocorrer correção ou aumento de salários, os dias correspondentes serão pagos com salários já reajustados. Como a remuneração das férias deve ser paga anteriormente ao início do gozo das mesmas, a empresa efetuará o pagamento

das diferenças juntamente com os salários do mês subsequente, quando o empregado já tiver retornado ao serviço.

**Parágrafo 2º** - O início das férias, individuais ou coletivas, deverá coincidir com o primeiro dia útil da semana, e não pode se dar no período de dois dias antecedentes a feriados, dia de descanso semanal remunerado, ou dias já compensados.

**Parágrafo 3º** - Fica facultado ao empregado-nubente gozar as suas férias no período coincidente com a época de seu casamento, desde que faça a comunicação desta pretensão com até 30 (trinta) dias de antecedência.

**Parágrafo 4º** - Durante o primeiro ano de afastamento, não serão descontados, para efeito de contagem do período aquisitivo das respectivas férias, os dias em que o empregado estiver em gozo de benefício de qualquer natureza concedida pelo INSS.

**Parágrafo 5º** - Os jornalistas estudantes gozarão suas férias no mesmo período de férias escolares.

**Parágrafo 6º** - Não serão permitidas férias coletivas sem acordo prévio entre o Sindicato dos Jornalistas Profissionais de São Paulo e as empresas. Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, estes dias não serão computados como férias e, portanto, serão excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares.

**Parágrafo 7º** - O período reduzido de férias não poderá ser usado para estruturar a escala de trabalho de final de ano.

**Parágrafo 8º** - As empresas obrigam-se a pagar férias proporcionais em caso de pedido de demissão por parte do empregado.

**Parágrafo 9º** - As empresas concederão uma indenização a todos os empregados da categoria profissional em caso de demissão sem justa causa dentro do prazo de 30 dias após o retorno das férias. A indenização será proporcional aos dias faltantes para completar o prazo acima e será efetuado a razão de 1/30 avos sobre o salário nominal, limitado a 30 dias.

## **Saúde e segurança do trabalhador**

### **Condições de ambiente de trabalho**

#### **CLÁUSULA 59ª - CONDIÇÕES DE TRABALHO**

As empresas oferecerão ambiente adequado de trabalho aos jornalistas, principalmente quanto à iluminação, ao ruído, ao equipamento, ao espaço, mobiliário e à ventilação, visando à preservação da saúde de seus empregados, conforme Normas Regulamentadoras (NR's) vigentes.

**Parágrafo 1º** - As empresas promoverão regularmente seminários e/ou palestras com especialistas em doenças tais como AIDS, LER, alcoolismo, dependência química, etc.

**Parágrafo 2º** - As empresas desenvolverão política de orientação, treinamento e conscientização dos profissionais quanto à prevenção de doenças profissionais, da obrigatoriedade do uso regular de equipamentos de segurança e dos procedimentos de segurança a serem observados durante a execução de suas atividades.

**Parágrafo 3º** - As empresas se comprometem a ceder espaço para que o **Sindicato dos Jornalistas** promova palestras sobre doenças profissionais e sua prevenção desde que o horário de exposição das mesmas não venha a interferir com o horário de produção e fechamento normal das redações.

**Parágrafo 4º** - O Sindicato dos Jornalistas Profissionais no Estado de São Paulo terá direito a acompanhar as vistorias efetuadas pelo órgão competente e acesso aos resultados dos levantamentos das condições de trabalho, higiene e segurança do trabalho.

**Parágrafo 5º** - Em caso de roubo ou furto de bens materiais particulares, no exercício da função, mediante apresentação de Boletim de Ocorrência, as empresas deverão ressarcir os jornalistas dos prejuízos sofridos.

**Parágrafo 6º** - As empresas providenciarão escolta para as viaturas das empresas que estiverem realizando matérias em locais que ofereçam perigo iminente aos profissionais em atividade externa.

### **Cipa – composição, eleição. Atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **Cláusula 60ª – EQUIPAMENTO DE SEGURANÇA**

As empresas disponibilizarão os equipamentos básicos de segurança aos seus profissionais jornalistas que realizarem cobertura de eventos de risco à sua integridade física, que compreendem óculos de proteção, capacete de segurança e máscara contra gás lacrimogêneo.

Parágrafo 1º – O sindicato da categoria econômica acordante recomendará às empresas a disponibilização, mediante a devida autorização da Autoridade competente, de equipamentos especiais, tais como capacete balístico e colete à prova de bala, aos profissionais jornalistas que participarem em coberturas de conflitos armados.

Parágrafo 2º – As empresas propiciarão o treinamento específico e recomendarão o uso dos equipamentos fornecidos.

#### **CLÁUSULA 61ª - ELEIÇÕES DA CIPA**

Ao se estabelecer o calendário das eleições da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) nas unidades nas quais trabalhem jornalistas, a empresa dará ciência ao Sindicato dos Jornalistas, que poderá acompanhar o processo eleitoral.

**Parágrafo único** - Após o término do processo eleitoral, o resultado será oficialmente comunicado ao Sindicato dos Empregados, com a lista dos jornalistas eleitos, com os respectivos números de telefone e endereço eletrônico.

### **Aceitação de atestados médicos**

#### **CLÁUSULA 62ª - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

As empresas aceitarão atestados para efeito de abono de falta ao serviço ou atrasos, fornecidos por profissionais da medicina, fisioterapia, fonoaudióloga, psicologia ou odontologia, preferencialmente conveniados ou do serviço médico público de saúde.

### **Primeiros socorros**

#### **CLÁUSULA 63ª - ATENDIMENTO MÉDICO**

As empresas que trabalharem no período noturno colocarão à disposição de seus empregados meios de atendimento em situações de emergência geradas por doença ou acidentes no local de trabalho.

#### **CLÁUSULA 64ª - ACIDENTE DE TRABALHO**

Em todos os casos de acidentes de trabalho e doenças profissionais ocorridos com jornalistas a seus serviços, a empresa emitirá Comunicado de Acidente de Trabalho (CAT) conforme a Lei e se responsabilizará pelo envio de uma de suas cópias ao Sindicato dos Jornalistas.

**Parágrafo único** - Serão considerados acidentes de trabalho para todos os efeitos legais, toda e qualquer agressão física sofrida por jornalista no exercício de suas funções contratuais, que resulte em lesão corporal e importe em afastamento do trabalho.

### **Relações sindicais**

#### **SINDICALIZAÇÃO (campanhas e contratação de sindicalizados)**

#### **CLÁUSULA 65ª – SINDICALIZAÇÃO**

As empresas, quando solicitadas, cederão espaço, a ser acertado previamente, para o Sindicato dos Jornalistas realizar campanha de sindicalização.

### **Acesso do sindicato ao local de trabalho**

#### **CLÁUSULA 66ª - ACESSO ÀS REDAÇÕES**

Os diretores eleitos do Sindicato dos Jornalistas, no exercício de seus mandatos, se desejarem entrar em contato com os jornalistas em seus locais de trabalho, terão garantia de acesso à redação, desde que previamente combinado com representantes indicados pela empresa.



## **Liberação de empregados para atividades sindicais**

### **CLÁUSULA 67ª – LIBERAÇÃO DOS DIRIGENTES SINDICAIS E OUTROS**

As empresas considerarão justificada duas faltas por mês, limitadas a 12 faltas anuais, dos diretores eleitos do Sindicato dos Jornalistas Profissionais no Estado de São Paulo, sem prejuízo de remuneração, férias ou abono de Natal.

**Parágrafo 1º** - As empresas também considerarão justificadas as faltas dos jornalistas indicados pelo Sindicato para participarem de Congressos da categoria (Congresso Nacional a cada dois anos, Congresso Estadual anual), Congressos da CUT (Congresso Nacional e Estadual, realizados a cada três anos) limitando-se a dispensa a 01 (um) profissional por empresa, e também sem prejuízo de remuneração, férias ou abono de Natal. As empresas deverão ser pré-avisadas com prazo mínimo de 10 (dez) dias, e só serão justificadas as faltas ocorridas durante a realização do evento.

**Parágrafo 2º** - As empresas liberarão da presença ao trabalho, sem prejuízo dos salários e quaisquer direitos, os diretores da Diretoria Executiva, do Conselho de Diretores e do Conselho Fiscal do Sindicato dos Jornalistas, quando tal liberação for solicitada por este, limitando-se tal dispensa a um diretor por empresa.

**Parágrafo 3º** - As faltas previstas no *caput* desta cláusula poderão ser cumulativas, no máximo trimestralmente, e sua utilização deverá ser comunicada à empresa com 30 dias de antecedência.

**Parágrafo 4º** - As empresas reconhecem o direito à estabilidade provisória no emprego para seus jornalistas eleitos para qualquer cargo do Sindicato dos Jornalistas Profissionais no Estado de São Paulo, desde o registro da sua candidatura até um ano após o término do mandato.

## **Contribuições sindicais**

### **CLÁUSULA 68ª - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

As empresas efetuarão mensalmente o desconto da Contribuição Negocial, devida por todos os jornalistas empregados, em função da participação da entidade sindical na formulação das normas coletivas, no importe de R\$ 20,00, conforme aprovação na Assembleia Geral Ordinária, bem como nos termos do TAC nº 190/2021, firmado pelo Sindicato da categoria profissional com o Ministério Público do Trabalho.

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

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

**Parágrafo 3º** – Até o dia 15 (quinze) do mês subsequente, as empresas enviarão ao Sindicato dos Jornalistas a cópia da guia de recolhimento,

juntamente com uma relação constando os nomes dos jornalistas e valores dos referidos descontos.

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

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

**Parágrafo 6º** - Os jornalistas não associados poderão exercer o direito de oposição à cobrança da contribuição negocial, a qualquer tempo, a partir da assinatura deste instrumento coletivo, mediante envio de e-mail para cobranca@sjsp.org.br e cópia entregue para a empresa.

### **CLÁUSULA 69ª - DESCONTO DE MENSALIDADES ASSOCIATIVAS**

As empresas descontarão em Folha de Pagamento as mensalidades dos associados do Sindicato dos Jornalistas, desde que autorizados por eles.

**Parágrafo único** - Tais importâncias devem ser recolhidas diretamente no Sindicato dos Jornalistas ou na agência bancária que o mesmo indicar, no prazo de 10 (dez) dias do desconto, sob pena de multa de 2% (dois por cento) sobre o respectivo valor, acrescido dos juros de mora.

### **CLÁUSULA 70ª - MATERIAL ESTRANGEIRO**

A utilização de material redacional e ilustrativo de procedência estrangeira não poderá exceder a 20% (vinte por cento) de todo o material editado em cada publicação, excluídas as editorias ou seções internacionais.

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

### **CLÁUSULA 71ª - QUADRO DE AVISOS/COMUNICAÇÕES DO SINDICATO**

As empresas manterão em cada redação um Quadro de Avisos para a divulgação das atividades do Sindicato dos Jornalistas. Todo o material de divulgação distribuído pelo Sindicato dos Jornalistas e destinado às redações deverá ser afixado no Quadro de Avisos, vedada matéria político-partidária ou ofensiva a empresa.

**Parágrafo único** - As empresas também permitirão que o Sindicato dos Jornalistas transmita comunicados por meio dos terminais do computador, desde que não comprometam o bom andamento dos trabalhos na redação.

### **CLÁUSULA 72ª - COMISSÃO DE JORNALISTAS**

As empresas reconhecem como legítimas as comissões de jornalistas eleitas nos locais de trabalho, constituídas com o objetivo de discutir e encaminhar de forma autônoma, livre e independente, questões internas dos jornalistas na redação à direção da empresa, bem como fica acordado que os jornalistas integrantes de tais comissões terão estabilidade no emprego pelo período em que a integrar e até um ano após se retirar da mesma.

### **CLÁUSULA 73ª - 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. Nenhum Jornalista será punido por participar das atividades.

### **CLÁUSULA 74ª - ESPAÇO GRATUITO**

As empresas cederão, sem quaisquer ônus, espaço mensal em seus veículos de comunicação para publicação de editais e outros comunicados de interesse do Sindicato dos Jornalistas, desde que não ultrapasse a 2 (duas) colunas por 10 cm de altura e nem venha a acumular esse espaço de um mês para outro.

### **CLÁUSULA 75ª - EXEMPLAR GRATUITO**

As empresas enviarão um exemplar de cada edição dos periódicos que publica ao Sindicato dos Jornalistas, sem ônus para este. Também sem custo fornecerão para o Sindicato uma assinatura de suas publicações hospedadas em meios eletrônicos.

**Parágrafo único** – As empresas se obrigam a fornecer gratuitamente, a cada jornalista, seu empregado, um exemplar de cada edição do veículo ao qual está vinculado.

## **Disposições gerais**

### **CLÁUSULA 76ª - COMISSÃO PARITÁRIA**

Poderá ser estabelecida, pelos Sindicatos convenientes, uma Comissão Paritária de Estudos para discutir e apresentar propostas sobre os assuntos não-esgotados por esta Convenção Coletiva.

### **CLÁUSULA 77ª – QUINQUÊNIO**

As empresas concederão a cada cinco anos completos de trabalho um quinquênio no valor de 3% do salário nominal do jornalista.

### **CLÁUSULA 78ª - DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO**

No caso de descumprimento pelas empresas das obrigações estipuladas neste acordo, e se não houver multa específica, ficam elas obrigadas a pagar multa equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo da categoria profissional, por infração cometida e não por empregado, em favor do Sindicato dos Jornalistas Profissionais no Estado de São Paulo, que a destinará ao Fundo de Desemprego, desde que comprovadamente notificadas para regularização em 30 (trinta) dias, dada ciência ao SINDJORI, persistam na falta.

### **Cláusula 79ª – TERCEIRIZAÇÃO**

Pela presente Convenção Coletiva, as empresas do setor não poderão realizar a terceirização do trabalho jornalístico.

### **Cláusula 80ª – TRABALHO INTERMITENTE**

Pela presente Convenção Coletiva, as empresas do setor não poderão firmar contratos de trabalho intermitente para a realização de atividade jornalística.

#### **ou**

As empresas que pretenderem contratar jornalistas na modalidade de contrato intermitente deverão obrigatoriamente respeitar os parâmetros mínimos:

- a) fica vedada a recontratação de um jornalista pelo regime intermitente no prazo mínimo de 18 meses após o seu desligamento.
- b) fica, em qualquer hipótese, inclusive em caso de não convocação para o trabalho, garantido o pagamento do salário normativo.
- c) a multa pelo não comparecimento ao trabalho, na hipótese de aceite da convocação pelo jornalista, será reduzida para 10% da remuneração que lhe seria devida e somente após a 5ª falta injustificada.

### **Cláusula 81ª – REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS NA EMPRESA**

As empresas deverão comunicar o Sindicato dos Jornalistas Profissionais no Estado de São Paulo do início do processo eleitoral para a eleição dos representantes dos funcionários nas empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva.

**Parágrafo 1º** – As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva não negociarão condições gerais de trabalho dos jornalistas com a representação de empregados na empresa.

**Parágrafo 2º** – As empresas devem encaminhar, no prazo de 10 dias, cópia de toda a documentação do processo eleitoral da Comissão de Representantes dos Empregados, após seu encerramento, para o Sindicato dos Jornalistas Profissionais no Estado de São Paulo.

### **Cláusula 82ª – RESCISÃO POR MÚTUO ACORDO**

No caso de mútuo acordo entre empregado e empresa como forma de extinção do contrato de trabalho, antes de formalizar a demissão, as empresas deverão encaminhar previamente o trabalhador ao Sindicato dos Jornalistas Profissionais no Estado de São Paulo, sob a pena de nulidade do ato.

### **Cláusula 83ª – LACTANTES EM LOCAL INSALUBRE**

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

### **Cláusula 84ª – TRABALHADOR AUTÔNOMO**

A contratação de trabalhador autônomo, ainda que observadas as formalidades legais de registro e pagamento de impostos perante os órgãos públicos, fica restrita a situações de trabalho esporádico, sem exclusividade, nem continuidade.

### **Cláusula 85ª – REGIME 12 X 36**

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

### **Cláusula 86ª – EMPREGADO HIPERSUFICIENTE**

Fica proibida a implementação de condições de trabalho menos benéficas que as previstas na presente Convenção Coletiva de Trabalho aos jornalistas com diploma de nível superior e que ganhem valor igual ou superior a duas vezes o teto dos benefícios da Previdência Social.

**Parágrafo único** – Fica vedada a estipulação de cláusula compromissória de arbitragem para os jornalistas das empresas submetidas a esta Convenção Coletiva, independentemente do valor do salário do empregado.

### **Cláusula 87ª – TRABALHO TEMPORÁRIO**

Fica vedada a utilização de trabalhador temporário por mais de 90 dias, improrrogáveis, nas atividades jornalísticas.

**Parágrafo único** – Somente se admitirá a utilização de trabalhador temporário para a substituição transitória de pessoal permanente, devendo a empresa encaminhar ao Sindicato dos Jornalistas Profissionais no Estado de São Paulo cópia do contrato com a empresa de trabalho temporário no prazo de 48 horas úteis após a contratação.

### **Cláusula 88ª – TELETRABALHO**

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

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

**Parágrafo 2º** – Os jornalistas em regime de teletrabalho farão jus à jornada de trabalho específica dos jornalistas, devendo a empresa efetuar o registro e o controle remoto de ponto, registrando efetivamente a jornada trabalhada, bem como dos intervalos, de forma a garantir o pagamento das horas-extras realizadas ou sua compensação, segundo as normas acordadas na Convenção Coletiva. A carga horária do contrato presencial deve ser mantida.

**Parágrafo 3º** – Fica determinado o valor de **R\$ 250,00 (Duzentos e Cinquenta Reais)** para custear 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 4º** – O trabalho realizado em casa não deve representar um desconforto físico. Se houver, isso deve ser comunicado à empresa para que encontre a melhor solução possível.

**Parágrafo 5º** – 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.

**Parágrafo 6º** - As empresas que adotarem 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 7º** - Durante o período vigente de teletrabalho os jornalistas poderão optar pelo recebimento de Vale Alimentação (VA) com os mesmos valores correntes do Vale Refeição (VR).

**Parágrafo 8º** – As partes formarão uma Comissão para acompanhar e debater as condições da volta ao trabalho presencial por conta da pandemia em curso. A Comissão poderá ser acionada por qualquer das partes, a qualquer momento, para avaliar e negociar as condições de retorno dos profissionais ao trabalho presencial nas redações – levando em conta as condições sanitárias no local de trabalho, a prática de testagem periódica, a oferta de vacinação, o perfil etário e de saúde de cada jornalista, bem como o perfil das pessoas com quem compartilha a sua residência.

#### **Cláusula 89ª – JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL**

No caso de utilização de procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial entre empregado e empresa, antes de formalizar a petição conjunta ao Poder Judiciário, as empresas deverão encaminhar previamente o trabalhador ao Sindicato dos Jornalistas Profissionais no Estado de São Paulo para esclarecimentos ao jornalista sobre os efeitos da avença, sob a pena de nulidade do ato.

**São Paulo, 1º de abril de 2022**



\_\_\_\_\_  
THIAGO CIANGA TANJI

SINDICATO DOS JORNALISTAS PROFISSIONAIS NO ESTADO DE SAO PAULO