

Pauta de Reivindicações 2025

1 – PERDAS HISTÓRICAS

Desde o ano 2000 os trabalhadores jornalistas têm sofrido perdas históricas acumuladas, apuradas pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (**INPC/IBGE**), estimadas até o momento, em média, em **25,58%**, calculados até a Campanha Salarial de **2025**. Para informação da categoria, fica registrado o total da depreciação salarial imposta aos trabalhadores pelas empresas. No intuito de trabalhar índices que possibilitem um fechamento mais rápido desta campanha, as reivindicações constam a partir do item dois da pauta.

2 – REAJUSTE SALARIAL DO PERÍODO 2024-2025

Sobre os salários-base, cada empresa concederá a cada jornalista reajuste de **14,23%**. O índice estimado tem como base o **INPC/IBGE** referente à data-base 2025-2026, de **5,23%**, no acumulado dos **12 meses** até julho de 2025. Além da inflação, o reajuste é composto de **4,5%** de produtividade e **4,5%** de ganho real.

3 – UNIFICAÇÃO DO PISO SALARIAL

Manutenção dos pisos salariais, sendo este o valor de **R\$2.747,49** (dois mil setecentos e quarenta e sete reais e quarenta e nove centavos) para **todos os empregados representados pelo Sinjope** nas empresas situadas na Região Metropolitana do Recife (RMR) e para os empregados representados pelo Sinjope também nas empresas localizadas nos demais municípios de Pernambuco. Ao piso serão aplicados os reajustes acordados no item 2 desta pauta, para a jornada normal de Jornalista, cinco horas/dia, válida para todo o Estado de Pernambuco. Os valores passarão a vigorar, inclusive, como faixa inicial de Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) ou assemelhados e nenhum(a) profissional poderá ter salário-base inferior aos supracitados valores.

4 – ACÚMULO DE FUNÇÃO

As empresas se comprometem a pagar o acúmulo de trabalho diário de jornalistas que estão acumulando a função de cinegrafista ou videomaker com uso de kit multimídia em gravações internas e externas. Conforme a legislação trabalhista vigente com 40% em cima da maior remuneração.

5 – CONTRATAÇÃO MEDIANTE DIPLOMA

As empresas se comprometem em manter o **Acordo Coletivo de Trabalho** já compactuado entre as categorias que prevê a contratação, seja por CLT ou contrato temporário, apenas de jornalistas formados com apresentação de diploma e DRT.

6 – ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA

7.1 - Cada empresa garantirá a preservação da integridade dos arquivos originais produzidos por cada jornalista contratada/o, sob pena de assumir a responsabilidade para quaisquer fins no caso de inviabilizar a defesa judicial através da desvirtuação ou destruição dos mesmos;

7.2 - Também garantirá a possibilidade de reprodução de cada arquivo original, registrando e atestando a autoria do mesmo quando solicitada pelo(a) profissional autor/a;

7.3 - As empresas patrocinarão a defesa dos(as) jornalistas que vierem a ser processados (as) em consequência do exercício profissional, custeando as despesas processuais, desde que, a matéria, motivo do processo, tenha sido autorizada pelo responsável da edição. O disposto nesta cláusula não será observado na hipótese do(a) jornalista preferir a assistência jurídica de sua confiança.

7 – HORAS EXTRAS – ADICIONAL

7.1 - As horas extraordinárias serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal;

7.2 - Conforme estabelecido em acordos pessoais e na prática adotada por várias empresas ou assemelhadas na forma da lei, profissionais contratados com extensão de jornada de trabalho terão as horas contratuais também remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento);

7.3 - Nenhum(a) jornalista poderá extrapolar sete horas/dia de trabalho; salvo casos excepcionais;

7.4 - Enquadram-se dentro do conceito de horas extras toda jornada realizada a título de cursos/treinamentos, reuniões para avaliação na empresa e coberturas

especiais fora da jornada de trabalho habitual ou em teletrabalho.

7.5 Os jornalistas que exercerem horário noturno (CLT, art. 73 parágrafo 2º) terão direito ao adicional de 20% sobre o valor do salário diurno, por hora de trabalho noturno (CLT, art. 73 1º parágrafo) que prestarem.

8 – VEDAÇÃO À COMPENSAÇÃO E JORNADA (BANCO DE HORAS)

8.1 - Fica vedada a compensação de jornada em qualquer hipótese com pagamento das horas extras realizado no mês subsequente à jornada devendo eventuais resíduos de horas extras acumulados nas empresas que contavam com “banco de horas” serem pagos, no máximo, nos sessenta dias seguintes à celebração do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) ou da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT);

8.2 - Também é vedada a antecipação de jornada dos sábados para outros dias da semana, o que configura um falseamento de “compensação de jornada”;

8.3 - Profissionais não escalados(as) para trabalharem aos sábados estão automaticamente dispensados(as) do cumprimento de tais jornadas, sem qualquer prejuízo à devida remuneração;

8.4 - Dispensa de jornada de profissionais submetidos à escala sempre que, por deliberação da empresa, for implantada escala de rodízio. Deste modo, cada profissional não convocado a trabalhar estará automaticamente dispensado do

cumprimento da jornada do dia, que será dada como cumprida. Entretanto, voltando a ter o nome inserido na convocação, o trabalho será obrigatório, com a mesma jornada contratual, sem necessidade de pagamento de qualquer valor adicional pela convocação.

8.5 - Qualquer tipo de compensação de horas extras deve ser paga no acúmulo de um dia de trabalho e não em horas distribuídas dispersas ao longo da semana ou do dia de jornada normal.

8.6 - As empresas podem celebrar com os seus funcionários (as) escalas especiais de revezamento para os feriados de Ano Novo e Natal, não extrapolando o período de uma semana.

8.7 - As empresas se obrigam a oferecer um dia de folga remunerada no dia do aniversário do(a) jornalista. Se o dia for feriado, sábado ou domingo, a folga

remunerada se dará no próximo dia útil seguinte.

9 – ACÚMULO DE FUNÇÃO/ CONVERGÊNCIA DE MÍDIAS/ HOME OFFICE

9.1 - As empresas se comprometem a pagar a seus (suas) jornalistas uma ajuda de custo de no mínimo **R\$ 550,00** (quinhentos e cinquenta reais) para cada mídia extra (TV, rádio, jornal, online) atendida pelo seu exercício profissional;

9.2 - Nenhum(a) jornalista será obrigado(a) a exercer mais de uma função além daquela para a qual foi contratado(a) nos grupos com mais de uma empresa de mídia. Jornalistas somente poderão ser contratados(as) para exercerem as atividades e funções privativas estabelecidas no Decreto-Lei 972/1969 e no Decreto 83.284/1979, que regulamentam o exercício da profissão;

9.3 - Fica acordado com o(a) empregado(a) um sistema de monitoramento de jornada e o pagamento da jornada e de qualquer hora extra, mesmo em sistema de home office, com aferição de ponto por meio de geolocalização via aplicativo;

9.4 - Para o cumprimento de jornada de trabalho em sistema de home office, o empregador e o(a) empregado(a) pactuarão, através do seu contrato individual de trabalho, o valor pertinente ao reembolso de despesas inerentes a atividades e/ou trabalho desenvolvido nesta condição, em relação a despesas com telefonia, internet, energia elétrica, locação de equipamentos, todo e qualquer insumo necessário ao trabalho jornalístico;

9.5 - A empresa fica inteiramente responsável pela aquisição, manutenção e pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto, trabalho a distância;

9.6 - A empresa se encarrega de fornecer apoio ao(a) trabalhador(a) na manutenção dos equipamentos em casa, através de sua equipe de TI, e equipamentos como cadeiras apropriadas para o trabalho e computador caso o empregado(a) não tenha;

9.7 - Também a empresa se responsabiliza em prestar apoio psicológico ao(a) trabalhador(a) em home office e acompanhamento semestral da saúde do funcionário em teletrabalho;

9.8 - Ainda, quanto ao home office, a empresa deve utilizar instrumentos tecnológicos para comprovação da jornada de trabalho, bem como o pagamento de possíveis horas extras.

10 – AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO/ REFEIÇÃO

10.1 - Cada empresa fornecerá auxílio-alimentação a cada profissional no valor de **R\$ 60,00** (sessenta reais) por refeição diária, reajustado pelo índice a ser aplicado nos salários, devendo qualquer eventual contrapartida ser estabelecida no limite previsto pelo Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), num total de trinta dias/mês para jornadas de até sete horas/dia, e dobrando a quantidade no caso desse limite ser ultrapassado por ocasião de eventual necessidade da realização de horas extras;

10.2 - No caso da empresa dispor de refeitório com fornecimento de refeições, com contrapartida estabelecida dentro dos limites do que estabelece o PAT, ficará a mesma dispensada do fornecimento do auxílio-alimentação, desde que garanta o pleno funcionamento do mesmo em todos os turnos de trabalho, bem como nos sábados, domingos e feriados;

10.3 - Nos casos em que funcionários(as) sejam requisitados(as) a trabalhar nas empresas em dias e horários nos quais não haja serviço de refeitório, ficam as empresas obrigadas a fornecer o auxílio-alimentação no valor de **R\$60,00** (sessenta reais) para cada refeição a ser realizada durante a jornada de trabalho. O índice será reajustado pelo que vier a ser aplicado aos salários.

11 – COBERTURAS ESPECIAIS

As empresas pagarão, antecipadamente, ajuda de custo nos dias de carnaval, eleições e festejos juninos, no valor de **R\$ 150** (cento e cinquenta reais), a cada jornalista, independentemente do veículo no qual atue (Impresso, TV, rádio, internet e demais mídias eletrônicas jornalísticas), esteja tal profissional em atividade interna ou externa, sem prejuízo do pagamento de horas extras. O valor da ajuda de custo será atualizado pelo reajuste global aplicado aos salários.

12 – PLANO DE SAÚDE

12.1 - A empresa garantirá a cada jornalista plano de saúde para assistência médica pessoal e familiar com limitação da participação de profissionais a, no máximo, 15% (quinze por cento) do salário-base;

12.2 - Será garantida a participação de representante eleito pelo corpo funcional para participar ativamente da negociação de renovação do contrato que a empresa firmar com a operadora do plano de saúde ofertado.

13 – COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Será fornecido a cada jornalista comprovante de pagamento da remuneração, com a discriminação de cada item que compoñha a remuneração e dos descontos efetuados, contendo os dados de identificação da empresa, em especial o número do CNPJ (MF), e indicando o valor do depósito do FGTS.

14 – DISPENSA POR ACOMPANHAMENTO MÉDICO

As empresas ficam obrigadas a aceitar pelo menos 4 (quatro) atestados de acompanhamento médico por ano, sem prejuízo da remuneração, nos casos em que jornalistas necessitem faltar ao trabalho por motivos de doença e/ou para dar assistência em casos de consultas, exames e internações de parentes de primeiro grau, tais como esposo(a), companheiro(a), filhos(as), pai e mãe;

15 – ESTABILIDADE NATALIDADE

15.1 Cada empresa concederá às jornalistas uma estabilidade de **120 (cento e vinte)** dias após o término do afastamento decorrente de gestação/nascimento e/ou adoção de filho(a), sem prejuízo do aviso prévio.

16 – LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE

16.1 - As empresas concederão licença maternidade de **6 (seis)** meses a cada jornalista mãe a partir do nascimento ou adoção, mediante a entrega da Certidão de Nascimento ou documento que comprove a adoção;

16.2 - As empresas concederão licença paternidade de **7 (sete)** dias úteis ou **10 (dez)** dias corridos, a critério do beneficiado, a cada jornalista pai a partir do nascimento ou adoção, mediante a entrega da Certidão de Nascimento ou documento que comprove a adoção.

17 – AUXÍLIO-DOENÇA (COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL) E GARANTIA

17.1 - Cada empresa pagará, a partir do décimo sexto dia de afastamento, a remuneração média do(a) jornalista afastado(a) por auxílio-doença previdenciário, por no máximo seis meses. O valor da remuneração média será o somatório dos

rendimentos dos 12 (doze) meses anteriores ao afastamento dividido por 12 (doze);

17.2 - Fica o(a) jornalista licenciado(a) em auxílio-doença, obrigado(a) a apresentar à empresa o comprovante do recebimento do auxílio-doença supra-aludido;

17.3 - Cada empresa manterá o contrato de trabalho por 12 (doze) meses após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

18 – SALÁRIO REFORÇO – FÉRIAS

Cada empresa se compromete a disponibilizar aos seus(as) trabalhadores(as) 50% do salário-base por ocasião de volta das férias como reforço financeiro a ser devolvido em 6 (seis) parcelas descontadas a partir do segundo mês após a volta ao trabalho.

19 – DESCONTOS DAS CONTRIBUIÇÕES

Mantida a redação atual nas CCTs (Sertep e Sejope) da cláusula DESCONTOS DAS CONTRIBUIÇÕES, cada empresa alterará a redação no que se refere à Taxa Assistencial para: fica assegurado o desconto em folha de pagamento do salário contratual, em até 6 (seis) meses, a contar do fechamento da campanha, somente em uma única oportunidade, da TAXA ASSISTENCIAL DA CONVENÇÃO COLETIVA a trabalhadores(as) associados (as) ou não ao Sinjope, no valor de um dia de trabalho, desde que haja prévia, expressa autorização do(a) jornalista.

20 – IDENTIFICAÇÃO DOS VEÍCULOS DE REPORTAGEM E APLICATIVOS

Ficam as empresas proibidas de enviar equipes de reportagem aos locais de cobertura sem a devida identificação da empresa e o adesivo de identificação de REPORTAGEM nos veículos da empresa e de aplicativos, uma vez que tal prática põe em risco os profissionais que atuam nas externas; Restringir o uso de carros de aplicativo para pautas ou locomoção de jornalistas entre 7h e 19h de segunda a sexta-feira, evitando assim colocar os funcionários em risco.

21 – UTILIZAÇÃO IRREGULAR DO REPÓRTER CINEMATOGRAFICO/ OPERADOR DE CÂMARA

É vedado às empresas, sob qualquer hipótese, a utilização de repórteres cinematográficos/operadores de câmera para coleta de sonoras em coberturas externas, na função de repórter.

22 – LIBERAÇÃO DE DIRETOR(A)

Cada empresa se compromete a liberar dos seus quadros de pessoal, para atividade sindical, um(a) diretor(a) do Sinjope sem prejuízo de seus salários e demais vantagens remuneratórias.

22 – ELEIÇÃO DA CIPA

Cada empresa remeterá ao Sinjope o calendário de eleição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa), com 30 (trinta) dias de antecedência do pleito, e também enviará uma cópia da relação de candidatos(as) inscritos(as) à eleição da Cipa, com o mesmo prazo de antecedência.

24 - COMITÊ INTEGRADO DE SAÚDE MENTAL

O **Sinjope** junto com o **SERTEPE** e **SEJOPE** se comprometem a criar um Comitê Integrado de Saúde Mental do trabalhador com até três integrantes de cada entidade para debater propostas, acompanhar casos e denúncias com elaboração de um relatório semestral a ser publicado para os seus associados.

25 – MULTAS

25.1 - Em caso de atraso no pagamento de salário, 13º (décimo terceiro) salário e férias, a empresa pagará a cada profissional prejudicado(a) multa diária de 1/30 (um trinta avos) do valor devido atrasado;

25.2 - Os salários sofrerão acréscimo de 10% (dez inteiros por cento), a título de multa, se o pagamento for efetuado além dos prazos a que se refere o Parágrafo Único do Artigo 459 da CLT. Se, porém, não houver expediente bancário no último dia dos referidos prazos, excetuando-se os dias de sábado e domingo, o pagamento poderá ser feito no primeiro dia útil subsequente, sem incidência da multa.

25.3 - A inobservância/não cumprimento do ajustado em ACT/CCT, nas obrigações de fazer, acarretará multa diária de 10% (dez inteiros por cento) da

remuneração de cada profissional prejudicado(a);

25.4 - No caso em que o desrespeito ao estabelecido em ACT/CCT seja danoso ao Sinjope, a multa será equivalente a 1/30 (um trinta avos) do valor devido ou, no mínimo, R\$ 3.000,00 (três mil reais), atualizados pelo reajuste global aplicado aos salários, em 27 de agosto de 2025, dobrando a cada reincidência.

26 – COMPLIANCE

As empresas de comunicação se comprometem em criar sistemas de compliance e atendimento psicológico para os jornalistas e trabalhadores das redações para combater casos de Assédio Moral e Assédio Sexual e avaliar denúncias feitas pelos trabalhadores.

27 – ESTAGIÁRIOS / FÉRIAS

As empresas se comprometem em não colocar estagiários para exercer a função de profissionais formados e contratados que estejam de férias. E nem após o horário das 22h. Seguindo a normativa já publicada da **Lei do Estágio**.

28 - REPOSIÇÃO DE FUNCIONÁRIOS

As empresas se comprometem em repor por meio de contratação temporária ou definitiva, jornalistas de férias para que não haja sobrecarga de trabalho para os empregados que fazem parte da redação e equipes de externa.

29 – MANUTENÇÃO DAS CONQUISTAS

Ficam mantidas todas as conquistas de acordos coletivos/convenções coletivas anteriores que não sofram mudanças com as atuais propostas desta Pauta de Reivindicações 2025.

Recife, 27 de agosto de 2025.





Jailson Sousa da Paz
Presidente do Sinjope

Fone (81)3221-4699
CNPJ 11.944.576/0001-23
Inscrição Estadual: Isento
Praça Osvaldo Cruz, 400 – Boa Vista
50050-210 – Recife – PE