

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO QUE CELEBRAM O SINDICATO DAS EMPRESAS DE TELEVISÃO, RÁDIOS, REVISTAS E JORNAIS DO DISTRITO FEDERAL – SINTERJ/DF, CNPJ Nº 26.963.439/0001-03 E O SINDICATO DOS JORNALISTAS PROFISSIONAIS DO DISTRITO FEDERAL, CNPJ Nº 00.031.732/0001-49, PARA VIGER NO PERÍODO DE 01/04/2022 ATÉ 31/03/2023.**

**CLÁUSULA 1ª – PAGAMENTO DOS SALÁRIOS**

Os salários deverão ser pagos até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao trabalhado, na conformidade da legislação pertinente.

**Parágrafo primeiro** – Após o 5º dia útil do mês subsequente ao trabalhado, não havendo o pagamento integral dos salários, será aplicada multa de 3%.

**Parágrafo segundo** – Ocorrendo mais de um atraso de pagamento dentro do mesmo semestre, por culpa da empresa, a multa para esse segundo atraso em diante será de 4,0% (quatro por cento).

**Parágrafo terceiro** – A multa será calculada sobre o saldo devedor da remuneração que seria paga ao empregado naquele mês em que ocorreu o atraso.

**Parágrafo quarto** – A multa prevista nesta cláusula não substitui ou compensa outras penalidades previstas na legislação por atraso no pagamento dos salários, em especial, multas administrativas a serem aplicadas pelo Ministério do Trabalho.

**Parágrafo quinto** – Tendo em vista que a data-base é em abril, a apuração dos dois semestres será feita da seguinte forma: 1º semestre (abril a setembro) e 2º semestre (outubro a março).

**CLÁUSULA 2ª – REAJUSTE SALARIAL**

Considerando o impacto da inflação e da crise sanitária sobre o rendimento dos trabalhadores, inclusive pelo efeito da celebração de alguns acordos de redução de salários e jornadas ou pela suspensão temporária de contratos; fica pactuado que, a partir da data-base de 1º de abril de 2022, os salários contratuais dos empregados da categoria profissional de jornalistas serão reajustados segundo a taxa anual de inflação apurada na referida data-base, acrescida de 5% a título de reposição parcial das perdas salariais acumuladas pela categoria.

**Parágrafo primeiro** - Para o pagamento de rescisão complementar em razão do reajuste salarial, as empresas terão o prazo de até 90 (noventa) dias a contar da assinatura desta Convenção.

**Parágrafo segundo** – As empresas poderão procurar o sindicato laboral para pactuar regras específicas e individualizadas sobre o tema, caso entendam necessário.

**Parágrafo terceiro** - Aos empregados admitidos após a data-base será assegurado igual reajuste salarial, mas de forma que não venham a perceber salários superiores aos mais antigos nas mesmas funções.

**CLÁUSULA 3ª – PISO SALARIAL**

O piso salarial dos jornalistas, a partir de 1º de abril de 2021, para a jornada diária de 5 (cinco) horas, será reajustado segundo os mesmos índices previstos na cláusula 2ª, tanto para a Mídia Impressa quanto para a Mídia Eletrônica.

#### **CLÁUSULA 4ª - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**

Considerando os fatores mencionados acima, e o não pagamento de PPR/PLR nos dois anos anteriores, os jornalistas receberão, por força desta Convenção, o pagamento único de R \$2.400 a título de participação nos resultados.

#### **CLÁUSULA 5ª – ABONO**

Considerando, dentre outros fatores, que o mundo continua a enfrentar a pandemia de Covid-19; considerando que a pandemia causou uma crise econômica sem precedentes, a qual vai perdurar por tempo indeterminado; considerando que a atual conjuntura chegou a ser reconhecida como “estado de calamidade pública” pelo Congresso Nacional; considerando a preocupação, a responsabilidade e o objetivo dos sindicatos com a manutenção das empresas e dos empregos; fica pactuado que não haverá, por força desta Convenção Coletiva, a obrigação de pagamento a título de abono referente ao período 2020/2021.

**Parágrafo único** – O abono mencionado no *caput* desta cláusula não se confunde com o abono especial previsto no parágrafo primeiro da cláusula intitulada “reajuste salarial”, cuja finalidade é diferente (a conversão do retroativo do reajuste salarial desde a data-base).

#### **CLÁUSULA 6ª – SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

Enquanto perdurar a substituição, que não tenha caráter meramente eventual, o empregado que for designado formalmente para exercê-la fará jus à diferença entre o seu salário-base e o do substituído, excluídas as vantagens pessoais, na proporção do período da substituição.

**Parágrafo único** – Para fins do disposto nesta cláusula, considera-se substituição de caráter não eventual, incluindo-se férias, a que perdurar por período igual ou superior a 20 (vinte) dias.

#### **CLÁUSULA 7ª – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

As empresas pagarão, ao seu empregado jornalista admitido até 31.03.97, um adicional por tempo de serviço de 3% (três por cento) para cada quinquênio de serviço ininterrupto prestado, limitado ao máximo de 7 (sete) quinquênios e incidente sobre o salário-base, excluídas as vantagens pessoais.

#### **CLÁUSULA 8ª – INDENIZAÇÃO**

As empresas concederão uma indenização no valor correspondente ao último salário-base recebido, considerada a remuneração fixa, quando se tratar de despedida imotivada de empregado com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e que tenha 5 (cinco) anos ininterruptos de serviços na mesma empresa, devidamente comprovados por registro na CTPS.

**Parágrafo único** – As partes convencionam que o valor apurado a título de INDENIZAÇÃO, de que trata essa cláusula, não constitui item de remuneração, não gera reflexos de quaisquer espécies, não havendo, portanto, incidências de encargos sociais.

## **CLÁUSULA 9ª – ABONO DE FALTAS**

O empregado jornalista poderá ausentar-se do serviço, sem prejuízo de seus salários, por 5 (cinco) dias consecutivos, em razão de falecimento ou procedimento cirúrgico não-eletivo que careça de internação do cônjuge ou companheiro(a), ascendente ou descendente, devendo comprovar o fato com a apresentação, ao empregador, da respectiva Certidão de Óbito ou atestado médico, no prazo de 7 (sete) dias a contar da data do falecimento ou da internação.

## **CLÁUSULA 10ª – TRABALHO SUPLEMENTAR E/OU EXTRAORDINÁRIO**

### **Do pagamento pecuniário:**

As horas suplementares e/ou extraordinárias dos empregados jornalistas, realizadas em dias úteis, serão remuneradas com adicional de 70% (setenta por cento) sobre a hora normal para as duas primeiras horas extraordinárias e com adicional de 65% (sessenta e cinco por cento) sobre a hora normal para as demais horas extraordinárias. As horas extraordinárias praticadas em dias de folga e feriados serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal.

### **Do pagamento através de regime de folga compensatória:**

**I** – As partes, de acordo com a Lei n.º 9.601/98, de 21/01/98, estabelecem que o trabalho extraordinário e/ou suplementar (realizado em qualquer dia da semana, inclusive em plantões de fim de semana) poderá ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, na proporção de uma hora de trabalho por uma hora de descanso. A compensação poderá ocorrer, de forma a permitir a compensação por folgas, no máximo de 45 horas/mês, no período máximo de 180 (cento e oitenta) dias fora o mês da realização da hora extraordinária. Ressalva-se que o limite de horas por mês a serem compensadas poderá ser acrescido de 15 horas adicionais, chegando ao total de 60 horas/mês, sendo garantido neste caso o direito de oposição do empregado sobre esse acréscimo de 15 horas.

**II** – Além do dispositivo no inciso anterior, os plantões de fins de semana e feriados terão duração diária máxima de 10 horas e poderão também ser compensados por folgas nos sábados ou domingos seguintes (no caso trabalho habitual aos domingos como permite a Portaria 417 do M.T.E.), de acordo com o disposto no art. 59 parágrafo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, desde que o período de compensação não ultrapasse o limite de 180 (cento e oitenta) dias fora o mês.

**III** – Através de acordo escrito, caso seja conveniente para empregado e empregador, a compensação de horas extras poderá ser feita juntamente ao período de férias do empregado. Neste caso, o prazo da compensação de horas extras poderá ser maior do que o estipulado no item I desta cláusula.

**IV** – A compensação de horas extras será preferencialmente praticada junto às folgas semanais. Da mesma forma, a Empresa avisará ao seu Empregado, com antecedência de 72 (setenta e duas) horas, do(s) dia(s) da compensação.

**V** – O empregado que cumprir plantão em dois finais de semana seguidos terá direito à folga de um dia entre os plantões.

**VI** – Os eventuais atrasos, faltas e saídas antecipadas dos jornalistas, sem justificativa, poderão ser compensados pelas horas extras porventura realizadas.

### **Do ajuste na rescisão do contrato de trabalho:**

**VII** – Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará

o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas com o percentual de 70% (setenta por cento) sobre a hora normal, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. No caso de rescisão em que existir saldo de horas ainda não trabalhadas, mas já pagas, ou seja, créditos de horas em favor da empresa, esta não poderá efetuar o correspondente desconto no pagamento das verbas rescisórias, exceto nos casos de demissão por justa causa.

#### **CLÁUSULA 11ª – INTERVALO INTRAJORNADA**

Convencionam as partes que em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 horas, a concessão do intervalo para repouso ou alimentação poderá ser de, no mínimo, de 30 (trinta) minutos, desde que haja concordância entre empregador e empregado.

#### **CLÁUSULA 12ª – CONVOCAÇÃO DURANTE REPOUSO SEMANAL**

Sempre que o empregado jornalista se encontrar em gozo de repouso semanal remunerado e for convocado por seu respectivo empregador, para prestação de serviços inadiáveis, ser-lhe-á assegurada compensação do respectivo repouso compensatório, de acordo com a cláusula denominada “*Trabalho Suplementar e/ou Extraordinário*”, independentemente do número de horas efetivamente trabalhadas.

#### **CLÁUSULA 13ª – ESCALA DE PLANTÕES**

As empresas divulgarão, com antecedência de 30 (trinta) dias, a escala mensal de plantão para os trabalhos em domingos e feriados do mês subsequente, a ser observada e cumprida por seus empregados jornalistas no desempenho de suas respectivas atividades profissionais.

**Parágrafo primeiro** – As empresas divulgarão, pelas suas chefias, com no mínimo 30 (trinta) dias de antecedência, escalas de plantão especiais referentes aos períodos de Natal, Réveillon, Carnaval e Semana Santa, de forma a assegurar o revezamento de trabalho.

**Parágrafo segundo** – Todas as escalas poderão sofrer alteração ocorrendo algum fato imprevisto como, por exemplo, ausência de funcionário escalado, necessidade de cobertura jornalística especial, troca de plantão (pactuada entre os trabalhadores e a chefia), dentre outros.

#### **CLÁUSULA 14ª – JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO**

Tendo em vista a justificada necessidade do serviço e combinado com a empresa, a jornada normal de trabalho do jornalista poderá ser desempenhada em dois períodos do dia/noite, de forma que a soma dos períodos não ultrapasse as horas normalmente trabalhadas, permanecendo em vigor esse acordo apenas enquanto for conveniente tanto ao empregado quanto ao empregador.

#### **CLÁUSULA 15ª – FLEXIBILIZAÇÃO DE HORÁRIO PARA JORNALISTA GESTANTE**

Mediante acordo com a chefia imediata, a jornalista gestante poderá dispor de uma flexibilização do horário de trabalho, de modo a não prejudicar seu

acompanhamento médico pré-natal nem deixar de prestar seus serviços à empresa quando tal flexibilização for apenas eventual e não justificar a falta ao trabalho nem uma licença médica.

### **CLÁUSULA 16ª – HORÁRIO DE TRABALHO ESPECIAL PARA PORTADORES DE DOENÇA GRAVE**

O Jornalista diagnosticado com doença grave terá direito a horário especial de trabalho, desde que apresentado laudo e prescrição médica nesse sentido, ressalvado o direito da empresa de submeter o empregado a novo exame por médico por ela indicado.

### **CLÁUSULA 17ª – ADICIONAL NOTURNO**

Os jornalistas que prestarem serviços em horário noturno (CLT, art. 73, parágrafo 2º) farão jus a um adicional de 40% (quarenta por cento) sobre o valor do salário-hora diurno, por hora de trabalho noturno efetivada.

### **CLÁUSULA 18ª – FÉRIAS**

É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado, ressalvado o interesse do empregado de iniciá-las nesses dias/períodos, de comum acordo com seu respectivo empregador.

**Parágrafo primeiro** – Fica facultado ao empregado nubente gozar suas férias, vencidas ou adquiridas, em período coincidente com o do seu casamento, desde que nesse sentido se manifeste, por escrito, com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias.

**Parágrafo segundo** – Desde que haja acordo entre empregador e empregado, é facultado o gozo de suas férias parceladas, em até três períodos, sendo que um dos períodos não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias cada um.

**Parágrafo terceiro** – O pagamento das férias deverá ser efetuado, no máximo, até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.

**Parágrafo quarto** – Após 10 dias do início das férias, não havendo o pagamento, será aplicada multa de 2% ao mês, em favor do empregado prejudicado sobre o valor da remuneração bruta mensal.

### **CLÁUSULA 19ª – VERBAS RESCISÓRIAS**

O pagamento dos direitos decorrentes de rescisão contratual será regulado pelo art. 477, CLT.

**Parágrafo primeiro** – Nos casos de rescisão de contrato de trabalho sem justa causa por iniciativa do empregado, o aviso prévio obedecerá aos seguintes critérios:

- a) será comunicado pelo empregado por escrito;
- b) o dia da dispensa, trabalhado ou não, será remunerado;
- c) o empregado deverá cumprir ou indenizar o aviso prévio, salvo se apresentar declaração que comprove a obtenção de um novo emprego para contratação imediata, hipótese em que poderá ser liberado do cumprimento do aviso prévio. Nesta hipótese a baixa na CTPS do

empregado será o último dia trabalhado, não sendo devida à indenização do período restante do aviso prévio.

**Parágrafo segundo** – No caso de rescisão do contrato de trabalho **sem justa causa** por iniciativa do empregador, o empregado despedido fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, desonerando a empresa do pagamento dos dias não trabalhados.

**Parágrafo terceiro** - A homologação da rescisão de trabalho do empregador, seja a demissão sem justa causa ou com justa causa, será feita obrigatoriamente com acompanhamento do sindicato laboral, preferencialmente nas dependências do mesmo, mediante agendamento entre as partes.

#### **CLÁUSULA 20ª – GARANTIA DE EMPREGO ÀS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA**

O jornalista com mais de 5 (cinco) anos de serviço contínuo na mesma empresa terá garantia de emprego no período de 12 (doze) meses que anteceder a data em que, comprovadamente, através de documento hábil do INSS, passe a fazer jus à aposentadoria da Previdência Social, ressalvados os casos de dispensa por justa causa, acordo assistido pelo Sindicato dos Jornalistas Profissionais do Distrito Federal ou motivo de força maior, conforme previsto na CLT.

**Parágrafo primeiro** – Para fazer jus ao benefício desta cláusula, o empregado deverá comunicar ao empregador, por escrito, no prazo de até 30 (trinta) dias da data em que passará a adquirir o direito à estabilidade, ou seja, pelo menos 13 (treze) meses antes da data em que poderá se aposentar.

**Parágrafo segundo** – Adquirido o direito à aposentadoria, extingue-se a garantia de emprego.

**Parágrafo terceiro** – Fica permitida a conversão da presente estabilidade em indenização, desde que por opção do empregado.

#### **CLÁUSULA 21ª – GARANTIA DE EMPREGO AO TRABALHADOR VÍTIMA DE ACIDENTE DE TRABALHO**

Será garantida ao trabalhador, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção do auxílio-acidente, a manutenção de seu contrato de trabalho na empresa pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, na forma do art. 118 da Lei nº 8.213/91.

#### **CLÁUSULA 22ª – ESTABILIDADE DA GESTANTE OU NUTRIZ**

É assegurada à jornalista gestante ou nutriz estabilidade provisória de 90 (noventa) dias após o término da licença concedida pela Previdência Social.

#### **CLÁUSULA 23ª – LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE**

Conforme art. 392-A da CLT, à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 da CLT.

**Parágrafo primeiro** – A empregada se obriga a comunicar a empresa, no prazo de 15 (quinze) dias, o início do processo de adoção.

**Parágrafo segundo** – Para que as empresas disponham de prazo razoável para reorganização interna em razão do gozo da licença-maternidade, deverá a empregada adotante comunicar ao seu empregador, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, o início da referida licença.

#### **CLÁUSULA 24ª – AMAMENTAÇÃO**

Para amamentar o filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, fica assegurado à jornalista empregada, durante a jornada de trabalho, dois descansos especiais de 30 minutos cada, os quais poderão ser acumulados em um único período de 60 minutos, podendo, ainda, ser gozado no início ou no término da jornada.

**Parágrafo único.** Quando a saúde do filho exigir, o período de 6 (seis) meses de que trata a presente poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente ou por acordo com o respectivo empregador.

#### **CLÁUSULA 25ª – LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE**

Será assegurado às jornalistas mães direito à licença-maternidade de 180 dias contínuos. Aos jornalistas pais, cuja esposa ou companheira der à luz, será assegurado o direito a uma licença remunerada de 7 (sete) dias contínuos, contados do dia subsequente ao nascimento, conforme artigo 10, parágrafo 1º das Disposições Transitórias da Constituição Federal (CF/88).

**Parágrafo único** – A licença prevista no *caput* aos jornalistas pais será assegurada ao pai adotante, desde que apresentada a prova do deferimento da adoção, no prazo de 15 (quinze) dias a contar do dia útil subsequente.

#### **CLÁUSULA 26ª – CRECHE**

As empresas que empregarem jornalistas do sexo feminino, que não mantenham ou possuam creches ou convênios, reembolsarão, mediante recibo, as despesas com creche efetuadas, a partir do término da licença maternidade até 01 (um) dia antes de a criança completar 6 (seis) anos de idade (CF, art. 208, IV), até o valor máximo mensal de R\$ 480,00 (quatrocentos e oitenta reais) por filho, devendo ser apresentada a via original do recibo do estabelecimento em nome da empregada. A partir de 1º de outubro de 2021, o valor máximo mensal passará a ser de R\$ 496,00 (quatrocentos e noventa e seis reais).

**Parágrafo primeiro** – Estende-se o mesmo benefício ao jornalista pai, desde que a mãe não faça jus do benefício na mesma empresa, respeitados os demais requisitos e condições desta cláusula.

**Parágrafo segundo** – Caso a entidade conveniada não atenda integralmente crianças nas faixas etárias fixadas no *caput* desta cláusula, caberá ao empregador efetuar o reembolso creche, na forma e nos termos aqui pactuados.

**Parágrafo terceiro** – O reembolso que o empregado jornalista vier a receber em função desses entendimentos não será considerado como direito pessoal permanente, nem integrará sua remuneração para qualquer efeito, ainda que as empresas venham a adotar condição mais favorável ao estipulado nesta cláusula.

#### **CLÁUSULA 27ª – EXAME MÉDICO**

Os jornalistas deverão submeter-se aos exames médicos custeados pelas empresas, renovados periodicamente, de acordo com o disposto na Norma Regulamentadora n.º 7 do Ministério do Trabalho e Emprego.

**Parágrafo primeiro** – Os repórteres-cinematográficos, além da investigação clínica prevista na Norma Regulamentadora n.º 7 do MTE, serão submetidos anualmente a exames oftalmológicos completos e radiológicos de coluna, por conta do empregador, desde que haja indicação por parte do médico do trabalho responsável pelo Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO do empregador.

**Parágrafo segundo** – Convocados para exame médico com antecedência de 30 (trinta) dias, os jornalistas deverão apresentar-se na data aprazada ou até em 5 (cinco) dias da convocação, sendo liberados do trabalho durante o período necessário para os exames.

**Parágrafo terceiro** – No caso de aplicação de penalidades contra a empresa por órgão de fiscalização competente, face ao não comparecimento do jornalista para os exames médicos aludidos no *caput* desta cláusula, responderá o empregado pelos efeitos pecuniários da multa aplicada.

### **CLÁUSULA 28ª – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

As empresas reconhecerão a validade dos atestados médicos e odontológicos da rede oficial, bem como de médicos ou dentistas credenciados pelo Sindicato dos Jornalistas Profissionais do Distrito Federal, que vierem a ser apresentados pelo empregado jornalista, ressalvado à respectiva empresa o direito de submetê-lo a novo exame, por profissional que indicar.

**Parágrafo único** – O empregado, no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas contados do recebimento do atestado médico, fica obrigado a providenciar os meios necessários para comunicar ao empregador a impossibilidade de comparecimento ao trabalho e o número de dias de repouso concedidos pelo médico.

### **CLÁUSULA 29ª – ATENDIMENTO MÉDICO**

As empresas providenciarão atendimento médico de urgência aos seus empregados, se o necessitarem durante o horário de trabalho.

**Parágrafo único** – As empresas manterão material para primeiros-socorros médicos, em local de fácil acesso, bem como se obrigam a promover a condução do jornalista para atendimento médico-hospitalar, em caso de emergência.

### **CLÁUSULA 30ª – COMPLEMENTO DO AUXÍLIO-DOENÇA**

As empresas complementarão, a partir do 16º (décimo sexto) dia e até o 90º (nonagésimo) dia de afastamento, o salário de seus empregados jornalistas afastados por motivo de doença.

**Parágrafo primeiro** – O empregado jornalista só poderá se beneficiar dessa cobertura uma vez a cada doze meses durante a vigência da presente convenção.

**Parágrafo segundo** – Desconhecido o valor básico do benefício da Previdência, a complementação será paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a mais ou a menos, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior.

### **CLÁUSULA 31ª – SEGURO DE VIDA**

As empresas farão seguro de vida em benefício dos jornalistas abrangidos por esta convenção, no valor de R\$ 14.659,66 (quatorze mil seiscentos e cinquenta e nove reais e sessenta e seis centavos) para cobertura de morte acidental, e de R\$ 8.797,51 (oito mil setecentos e noventa e sete reais e cinquenta e um centavos) para cobertura de morte natural ou invalidez permanente, inclusive em viagem.

**Parágrafo primeiro** – Na hipótese de inexistência do seguro, as empresas indenizarão o empregado no valor correspondente, em caso de sinistro.

**Parágrafo segundo** – Estão desobrigadas as empresas que já possuem seguro em grupo no valor igual ou superior ao estipulado no *caput* desta cláusula. No caso do valor assegurado ser menor do que o definido no *caput* desta cláusula, a empresa complementarará o valor do seguro de forma a assegurar os valores convencionados.

### **CLÁUSULA 32ª – AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de morte do empregado jornalista, em decorrência de acidente de trabalho, o empregador reembolsará, mediante recibo, as despesas com o sepultamento no Distrito Federal. No caso de cremação, o empregador reembolsará as despesas, mediante recibo, até o valor equivalente aos custos com um sepultamento.

**Parágrafo primeiro** – Se o jornalista vier a falecer fora do Distrito Federal, em serviço, o empregador reembolsará, mediante recibo, as despesas com o sepultamento e traslado do corpo.

**Parágrafo segundo** – Estão desobrigadas de efetuar o pagamento as empresas que já possuem seguro que garantam, ao cônjuge ou dependente legal do empregado falecido, o recebimento de qualquer benefício a título de auxílio funeral.

### **CLÁUSULA 33ª – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

As empresas fornecerão alimentação a seus empregados abrangidos pela presente Convenção na forma de vale refeição ou vale alimentação ou cesta básica, a cada mês, segundo valor mínimo a ser reajustado segundo os índices de inflação anual apurado na data-base de 1º de abril de 2022, dentro dos critérios estabelecidos na Lei nº. 6.321/76 e a legislação posterior que regula o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), inclusive no que diz respeito à participação do empregado no custeio da alimentação.

**Parágrafo primeiro** – Esse benefício, seja total ou parcialmente subsidiado pela empresa, não se constitui em item da remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais, ainda que pago em valor superior ao previsto no presente instrumento coletivo de trabalho, mantendo-se as condições mais favoráveis aos trabalhadores hoje praticadas pelas empresas.

**Parágrafo segundo** – Não haverá obrigatoriedade do fornecimento do benefício no período de férias e nos casos de afastamentos, sendo permitido, ainda, o desconto correspondente aos dias de faltas injustificadas.

**Parágrafo terceiro** – As empresas que já fornecem alimentação *in natura*, seja via restaurante, convênio ou permuta, poderão preservar a prática atual, estando desobrigada do valor disposto no *caput* desta cláusula, desde que a alimentação atenda às condições mínimas de calorias previstas no PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador).

### **CLÁUSULA 34ª – VALE-TRANSPORTE**

As empresas fornecerão vale-transporte a todos os jornalistas que, nos termos da legislação em vigor, o solicitarem.

**Parágrafo único** – As empresas, no que couber, ficam desobrigadas do fornecimento de vale-transporte para hipótese prevista na cláusula de “transporte noturno”.

### **CLÁUSULA 35ª – TRANSPORTE NOTURNO**

As empresas fornecerão transporte noturno aos seus empregados jornalistas que terminarem a jornada de trabalho entre 24 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte ou a iniciarem entre 1 e 5 horas, desde que inexistir transporte público nesses horários.

**Parágrafo primeiro** – Fica facultado o fornecimento de auxílio combustível, em substituição ao referido transporte noturno do *caput* desta cláusula, desde que de comum acordo entre empregado e empregador.

**Parágrafo segundo** – O benefício ou vantagem que o empregado jornalista vier a receber em função desses entendimentos, não será considerado como direito pessoal permanente, nem integrará sua remuneração para qualquer efeito.

### **CLÁUSULA 36ª – GRADES DE PROTEÇÃO**

Nos veículos de reportagem, onde houver necessidade de transportar os equipamentos separadamente dos empregados, serão colocadas grades de proteção, a fim de prevenir acidentes e garantir a segurança.

**Parágrafo único** – Ficam desobrigadas do cumprimento desta cláusula as empresas que já possuem veículos que ofereçam outros meios adequados às condições de segurança acima.

### **CLÁUSULA 37ª – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Os repórteres-fotográficos que trabalharem em laboratórios fotográficos farão jus à adicional, a título de insalubridade, que incidirá sobre o salário mínimo nacional, segundo se classificarem nos graus máximo, médio e mínimo, de acordo com Laudo Pericial expedido pelo órgão competente.

### **CLÁUSULA 38ª – EQUIPAMENTO FOTOGRÁFICOS**

As empresas obrigam-se a fornecer todo o material cinematográfico e fotográfico necessário ao bom desempenho das funções pertinentes.

**Parágrafo primeiro** – Se, por omissão da empresa, o empregado utilizar equipamento fotográfico próprio, este receberá um adicional não inferior a 30% (trinta por cento) de sua remuneração mensal, sendo de responsabilidade da empresa o conserto em geral do equipamento, com exceção das despesas de mau uso ou imprudência, e o equipamento continua para uso exclusivo do proprietário.

**Parágrafo segundo** – Para efeito de controle, todo equipamento de que trata o parágrafo anterior deverá ser cadastrado (modelo e número de série) junto a administração das empresas.

**Parágrafo terceiro** – O adicional será pago ao conjunto de equipamentos utilizados que atenda às especificações mínimas para o desempenho da função de fotojornalista:

- a) Equipamento mínimo – 01 câmera profissional, 01 lente grande angular 12 x 24 mm ou lente semelhante, lente zoom equivalente a 70 x 200 mm e flash compatível;
- b) Quando o corpo da câmera, lentes ou flash estiverem em manutenção ou conserto, fica o empregado responsável por providenciar o corpo de máquina compatível para não haver prejuízos para ambas as partes.

### **CLÁUSULA 39ª – JORNADA EXTERNA E DESLOCAMENTOS**

No caso de viagem a serviço, por determinação das empresas, serão pagas pelas mesmas as despesas com locomoção, estada e alimentação, conforme normas e condições próprias de cada uma.

**Parágrafo primeiro** – As empresas, reembolsarão, no prazo de 3 (três) dias, as despesas efetuadas pelos jornalistas no desempenho de suas funções, quando por elas autorizadas. Os jornalistas, por sua vez, obrigam-se a prestar contas, no prazo de 3 (três) dias, das importâncias que receberem a título de adiantamento para realização de despesas.

**Parágrafo segundo** – Os prazos referidos no parágrafo anterior iniciar-se-ão no primeiro dia útil seguinte ao da realização dos gastos ou término do respectivo trabalho.

**Parágrafo terceiro** – O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até o local onde o serviço será prestado e para o seu retorno, independentemente do meio de transporte, inclusive aquele fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

**Parágrafo quarto** – Nos casos em que o jornalista tiver de pernoitar em viagem a serviço, ficará critério da empresa efetuar o pagamento das horas extras efetivamente trabalhadas durante a viagem ou o pagamento de um salário-base dia por cada dia de permanência (além do salário nominal do dia), a título de compensação/pagamento pelas horas extras porventura trabalhadas.

### **CLÁUSULA 40ª – VESTUÁRIO ESPECIAL**

Quando o empregador exigir que o jornalista utilize vestuário especial, ou por exigência da formalidade do local, este lhe será fornecido gratuitamente.

### **CLÁUSULA 41ª – CUSTEIO DE CURSOS PELAS EMPRESAS E PERMANÊNCIA NO EMPREGO**

O empregado que participar de atividades escolares ou qualquer outra espécie de curso regular e/ou de formação fica obrigado, após o seu término, a permanecer no emprego pelo mesmo prazo de duração do curso, quando este for custeado integralmente pela empresa. No caso de custeio parcial pela empresa, o tempo de permanência no emprego será proporcional ao valor do custeio do curso.

**Parágrafo único** – O empregado que pedir demissão ou for dispensado por justa causa antes de vencido o prazo obrigatório de permanência no emprego fica obrigado a ressarcir a empresa o valor total das despesas por ela efetuadas.

### **CLÁUSULA 42ª – VISTA A INFORMAÇÃO**

O empregado ou seu procurador terá vista, mediante requerimento, de toda informação e/ou documento em poder de seu respectivo empregador que, no todo ou em parte, fizer menção a ele.

### **CLÁUSULA 43ª – DEFESA JUDICIAL**

As empresas patrocinarão a defesa de seus empregados jornalistas que, porventura, vierem a ser processados em consequência do exercício profissional, custeando as respectivas despesas e custas processuais, desde que a matéria objeto do processo tenha sido autorizada e elaborada sob sua orientação, exceto na hipótese de o jornalista preferir advogado de sua escolha e inteira confiança.

### **CLÁUSULA 44ª – SEMINÁRIOS PROFISSIONAIS**

Mediante comunicação ao empregador, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis, feita pelo sindicato laboral, cada empresa que empregue 20 (vinte) ou mais jornalistas justificará a ausência de 1 (um) deles, não-diretor do Sindicato, sem prejuízo da sua remuneração, para participar de seminários, congressos ou conferências que tenham especificamente por objeto o Jornalismo. O jornalista não poderá se ausentar por mais de 5 (cinco) dias, sendo que a concessão será limitada a uma única vez por ano para cada empregado indicado pelo sindicato da categoria.

### **CLÁUSULA 45ª – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Ficam liberados dos seus serviços, na vigência desta Convenção, sem prejuízo dos seus vencimentos salariais, dois diretores do Sindicato dos Jornalistas Profissionais do Distrito Federal, desde que ambos não sejam da mesma empresa.

**Parágrafo primeiro** – Ficam, também, liberados do cumprimento do horário de trabalho, até 5 (cinco) dias úteis, por mês, nas empresas em que prestam serviços, sem prejuízo da respectiva remuneração, 4 (quatro) membros da Diretoria do Sindicato laboral, ou suplentes, quando tiverem que se ausentar do trabalho, para funções sindicais, desde que o respectivo empregador seja avisado, por escrito, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias úteis, não devendo tal liberação ser considerada para efeito de desconto no período aquisitivo de férias, décimo terceiro salário e descanso semanal remunerado (DSR).

**Parágrafo segundo** – A liberação a que se refere esta cláusula será feita de forma a evitar que sejam designados, ao mesmo tempo, mais de 1 (um) empregado da mesma empresa ou departamento.

**Parágrafo terceiro** – Sendo de interesse do dirigente sindical e da empresa, a liberação poderá ser parcial, com redução da jornada, sem redução de remuneração, modalidade na qual até seis diretores poderão ser liberados.

### **CLÁUSULA 46ª – DA ELEIÇÃO DOS DIRIGENTES SINDICAIS**

Nos termos do art. 543 da CLT, o sindicato laboral comunicará por escrito à empresa, dentro de 24 horas, o dia e a hora do registro da candidatura do seu empregado, e, em igual prazo, sua eleição e posse, fornecendo a relação de todos os eleitos com os dados pessoais de cada um e a designação da função que vai exercer, juntamente com os documentos que comprovem a investidura no cargo para o qual foi eleito (termo de posse e ata de eleição).

### **CLÁUSULA 47ª – EXEMPLARES DE JORNAIS**

As empresas proprietárias e editoras de jornais colocarão à disposição do Sindicato laboral, em suas respectivas portarias, gratuitamente, 2 (dois) exemplares diários de

cada jornal que editarem. Nos fins de semana, será disponibilizado 1 (um) exemplar para o Sindicato e 1 (um) exemplar para o Clube da Imprensa.

#### **CLÁUSULA 48ª – VEICULAÇÕES GRATUITAS**

As empresas de jornais cederão gratuitamente, ao Sindicato dos Jornalistas, espaços em seus veículos de comunicação, para a veiculação de editais de convocação de assembleias, nas seguintes condições:

- a)** as convocações serão exclusivamente para celebração de acordos, convenções coletivas de trabalho, instauração de dissídios coletivos, eleição de administradores ou de representação profissional (ex. prestação de contas, deliberações, dispositivos éticos);
- b)** cada publicação terá espaço de duas colunas por dez centímetros;
- c)** e no período de vigência da presente Convenção, nenhuma empresa ficará obrigada a fazer mais de 8 (oito) publicações.
- d)** Estas publicações devem ser encaminhadas para veiculações com no mínimo 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

#### **CLÁUSULA 49ª – QUADRO DE AVISOS**

As empresas manterão, em local apropriado e acessível, um quadro para divulgação das atividades sindicais, vedando, entretanto, a divulgação de assuntos de cunho político-partidário e de matérias ofensivas à respectiva empresa ou à sua administração. Todo o material a ser fixado deverá ser assinado pelo presidente do sindicato ou seu substituto e entregue à administração da empresa que providenciará sua fixação no mesmo dia, desde que o receba até as 12 horas, ou no máximo após 24 horas do recebimento, nos demais casos.

#### **CLÁUSULA 50ª – REMESSA DE DOCUMENTOS**

Todo e qualquer documento emitido por entidades que representem a categoria, pertinente ao relacionamento do empregado com o empregador, ou de relação dos empregados com tais entidades, terá de ser entregue exclusivamente, mediante protocolo, no Departamento de Recursos Humanos ou de Pessoal das empresas, sob pena de não se reconhecer sua validade.

#### **CLÁUSULA 51ª – CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS PELOS EMPREGADOS AO SINDICATO LABORAL**

As mensalidades devidas pelos jornalistas associados ao Sindicato Laboral serão reguladas em cláusula própria, prevista nesta Convenção Coletiva, intitulada “mensalidades de jornalistas associados”. No entanto, para que seja efetuado qualquer outro tipo de desconto no salário dos empregados que seja destinado ao sindicato laboral, independentemente da forma de sua instituição e nomenclatura (por exemplo: contribuição sindical, assistencial, negocial, social, confederativa, etc.), o SJP/DF deverá apresentar autorização por escrito, na qual constará expressamente o nome do desconto (o nome da contribuição), o valor do desconto, a data da autorização, a data em que o desconto pode ser efetuado, o nome do empregado, seu CPF e sua assinatura. Tal autorização deve ser apresentada ao departamento de pessoal da empresa. O desconto será realizado na folha de pagamento referente ao mês seguinte ao da apresentação da autorização. Realizado o desconto, a empresa deverá fazer o repasse ao Sindicato Laboral até o dia 10 do mês seguinte do mês em que o desconto foi feito, fornecendo ao

Sindicato, ainda, a relação com os nomes dos empregados que autorizaram o desconto.

**Parágrafo primeiro** – O pagamento (repassé) ao Sindicato Laboral poderá ser feito contra recibo ou mediante depósito na conta corrente bancária da entidade, sendo que, nesta última hipótese, o comprovante do depósito valerá como recibo.

**Parágrafo segundo** – No caso de adoção de qualquer medida judicial e/ou extrajudicial para reaver ou contestar o desconto a que se refere esta cláusula, o Sindicato dos Jornalistas se compromete a assumir o pólo passivo da relação processual, desde que notificado, por escrito, no prazo de até 3 (três) dias úteis após o recebimento da notificação pela empresa.

**Parágrafo terceiro** – Por tratar-se de contribuições que dizem respeito exclusivamente aos trabalhadores, o Sindicato Laboral assume a inteira responsabilidade pela instituição das referidas contribuições e dos descontos que vier a estabelecer, comprometendo-se a ressarcir o SINTERJ/DF ou as empresas por ele representadas por qualquer e eventual prejuízo que estes venham a sofrer decorrente de tais contribuições e descontos ou até mesmo da assinatura desta Convenção Coletiva com a presente cláusula. No entanto, as empresas poderão ser responsabilizadas caso tenham efetuado o desconto sem a prévia autorização do empregado ou quando tenham descontado valor superior ao permitido.

#### **CLÁUSULA 52ª – MENSALIDADES DE JORNALISTAS ASSOCIADOS**

As empresas comprometem-se a descontar em folha, a partir de autorizações assinadas pelos empregados e apresentadas pelo Sindicato, a mensalidade do jornalista associado, no valor definido em assembleia específica da categoria. O desconto ficará à disposição do SJP-DF, na Tesouraria de cada empresa, até o 5º (quinto) dia subsequente à data do pagamento dos salários.

**Parágrafo primeiro** – A autorização de que trata o *caput* desta cláusula deverá ser apresentada apenas na admissão do empregado ou quando ele se tornar associado ao Sindicato, não sendo necessária a apresentação da autorização todos os meses. Caso o jornalista deixe a condição de associado, caberá a ele apresentar o comprovante ao departamento de pessoal da empresa, para que o desconto deixe de ser efetuado a partir do próximo mês.

**Parágrafo segundo** – Não sendo obedecido o prazo estipulado no *caput* da presente, as empresas efetuarão o pagamento monetariamente corrigido com base na TRD, ou, à sua falta, com base no índice legal que corrige a caderneta de poupança.

#### **CLAUSULA 53ª – DA AUTORIZAÇÃO PARA O DESCONTO EM FOLHA**

Fica expressamente autorizado às empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, quando oferecida a contraprestação, procederem ao desconto em folha de pagamento de: seguro de vida em grupo; transporte; planos médico-odontológicos com participação dos empregados nos custos; alimentação; convênios, inclusive com supermercados, farmácias e drogarias, empresas de assistência médica e clubes/agremiações, entre outros, desde que o total das consignações não exceda a 30% (trinta por cento) da remuneração, excetuando-se deste percentual os descontos decorrentes de empréstimos ou adiantamentos salariais.

**Parágrafo único** – O empregado poderá desautorizar qualquer dos descontos previstos nesta cláusula mediante comunicação expressa, com antecedência mínima de 30 dias.

### **CLÁUSULA 54ª – CONVERSÃO DE ESTABILIDADE EM INDENIZAÇÃO**

As empresas informarão previamente ao Sindicato dos trabalhadores, dentro do prazo legal de 10 (dez) dias de pagamento da rescisão trabalhista, quando tiver havido acordo entre empresa e empregado para transformar as estabilidades provisórias, legais e/ou convencionais, em verba indenizatória.

### **CLAUSULA 55ª – ESTÁGIO**

De acordo com a Lei 11.788/2008 é permitida a prática do estágio acadêmico de jornalismo nas empresas de rádio, revistas, jornais e televisão do Distrito Federal.

**Parágrafo primeiro** – Para ser admitido como estagiário, o estudante de jornalismo deverá estar cursando a partir do quinto semestre ou terceiro ano do curso superior de jornalismo.

**Parágrafo segundo** – A reprovação do estudante, o abandono do curso ou trancamento da matrícula implicará imediata rescisão do contrato de estágio.

**Parágrafo terceiro** – O Termo de Compromisso de estágio, a ser celebrado entre o estudante e a empresa ou órgão, com a interveniência da instituição de ensino, após a celebração do instrumento jurídico previsto no art. 3º, inciso II da Lei 11.788/2008, terá a duração de seis meses, podendo ser renovado por igual período.

**Parágrafo quarto** – É vedado ao estudante de jornalismo estagiar por mais de 24 meses na mesma empresa.

**Parágrafo quinto** – A empresa manterá seguro de vida e de acidentes pessoais em favor dos estagiários.

**Parágrafo sexto** – É vedado ao estagiário estagiar em horário coincidente com o de suas atividades acadêmicas.

**Parágrafo sétimo** – É vedado o estágio sem qualquer tipo de remuneração, salvo em caso de cumprimento de estágio obrigatório para estudantes de jornalismo que já sejam funcionários da empresa de comunicação, em outro setor. Neste caso, o estágio poderá ser exercido durante a jornada de trabalho, desde que acordado entre o trabalhador e a empresa.

### **CLÁUSULA 56ª – LIBERAÇÃO PARA PROVAS**

No caso de realização de provas escolares durante o horário de trabalho, o jornalista terá direito ao abono das horas de permanência nas respectivas provas, desde que: **[a]** a prova seja relativa a curso que tenha relação direta com o jornalismo; **[b]** a empresa seja pré-avisada com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e **[c]** o empregado comprove o fato, por escrito, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após a realização da prova.

### **CLÁUSULA 57ª – CAMPANHAS EDUCATIVAS**

Os Sindicatos farão reuniões periódicas para definição de eventos de conscientização sobre temas que abordem a melhoria das relações de trabalho, inclusive em relação a segurança, assédio moral, tabagismo, dependência química, inovações tecnológicas, racismo, homofobia, dentre outros.

### **CLÁUSULA 58ª – COMISSÃO PARITÁRIA**

Fica constituída comissão paritária integrada por representantes dos Sindicatos Profissional e Patronal para se reunir com o objetivo de estabelecer calendário para analisar e/ou propor alternativas para a segurança dos Jornalistas relativamente à temática de violência e segurança nas coberturas jornalísticas, bem como outros assuntos de interesse das categorias econômica e profissional.

### **CLÁUSULA 59ª – DATA-BASE E VIGÊNCIA**

Fica mantido o dia 1º de abril como a data-base da categoria, sendo que esta Convenção terá vigência no período de 01/04/2021 a 31/03/2023.

### **CLÁUSULA 60ª – EXCEÇÃO DE VIGÊNCIA DA CCT**

Apesar de a CCT anterior ter previsto a vigência até 31/03/2022 (com exceção de algumas cláusulas específicas que teriam vigência até 31/03/2021), por este instrumento as partes resolvem renovar a vigência a partir deste ano (2021), pactuando a vigência por mais 2 (dois) anos (até 31/03/2023), para toda a CCT, com as exceções abaixo descritas. Sendo assim, a presente Convenção Coletiva vigorará a partir de 01/03/2021 até o dia 31/03/2023, com exceção das seguintes cláusulas, que vigorarão até 31/03/2022:

- a) Reajuste Salarial
- b) Piso salarial
- c) Participação nos Resultados
- d) Abono
- e) Creche
- f) Seguro de Vida
- g) Auxílio alimentação
- h) Contribuições devidas pelos empregados ao sindicato laboral
- i) Mais 6 (seis) cláusulas de livre escolha de cada Sindicato (exclusão ou modificação de cláusula já existente ou inclusão de nova cláusula).

### **CLÁUSULA 61ª – NÃO INCORPORAÇÃO DE BENEFÍCIOS E CONCESSÕES**

Acordam as partes que todo e qualquer benefício e/ou concessão estabelecidos nesta Convenção Coletiva que não estejam previstos na legislação vigente ou que excedam os limites nela estabelecidos, não se incorporarão aos salários e/ou contratos de trabalho para quaisquer fins.

### **CLÁUSULA 62ª – VALIDADE DA CONVENÇÃO**

Ainda que o Ministério do Trabalho demore ou até mesmo se negue a homologar a presente Convenção por questões meramente técnicas/burocráticas, as partes reconhecem a validade imediata do que é pactuado neste instrumento, a qualquer tempo, foro e circunstância. Neste caso, os Sindicatos farão as adaptações necessárias para atender à solicitação do ente público, sem que isso implique em alteração do mérito, ou seja, do que foi pactuado pelas partes.

## **CLÁUSULAS NOVAS**

### **CLÁUSULA 63ª - ÉTICA E LIBERDADE EDITORIAL**

Fica garantida ao jornalista a cláusula de consciência, conforme o artigo 13º do Código de Ética dos Jornalistas Brasileiros, dando o direito ao profissional de recusar a executar pautas que firam os direitos humanos, incitem a violência, tenham cunho racista, machista e homofóbico, estejam em desacordo com o previsto no ECA (Estatuto da Criança e do Adolescente) e desrespeitem a liberdade religiosa.

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

**Parágrafo segundo** - Mesmo que tenha produzido matéria ou contribuído com a mesma, o jornalista possui o direito de solicitar que sua assinatura não seja incluída, caso o texto tenha sofrido mudanças no processo de edição que alterem consideravelmente o seu conteúdo inicial, não podendo sofrer represálias se proceder desta maneira.

#### **CLÁUSULA 64º - ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL, RACISMO, LGBTFOBIA, ABUSOS DE PODER E DANOS MORAIS**

Será criada comissão pelas empresas com participação do SJPDF para implementação de políticas de equidade de gênero, raça e orientação sexual, bem como recebimento de denúncias, anônimas ou não, sobre casos de Assédio Moral, Assédio Sexual, Racismo, LGBTFOBIA, Abuso de Poder e Danos Morais individuais ou coletivos.

**Parágrafo Primeiro** - Os profissionais denunciantes e denunciados terão garantido o sigilo de seus nomes durante todo o processo de averiguação da denúncia.

**Parágrafo Segundo** - Os profissionais terão prazo de 15 dias para defesa, ou retratação quanto ao comportamento ofensivo ou abusivo, renovável por igual período para complementação da defesa ou da retratação.

**Parágrafo Terceiro** - As empresas punirão os casos de abuso comprovado pela comissão com advertência, suspensão e demissão, em razão da gravidade do dano causado ou em razão da reincidência dos comportamentos menos graves.

**Parágrafo Quarto** – Durante a vigência deste acordo, as empresas deverão realizar censo interno relativo à diversidade de gênero e étnico-racial, levando em conta dados referentes à remuneração e ocupação de cargos de chefia. Os censos devem basear campanhas internas e mudanças na política de gestão de pessoas.

#### **CLÁUSULA 65º - EQUIPARAÇÃO SALARIAL GÊNERO E RAÇA**

Com base no censo mencionado no parágrafo 4º da Cláusula 64º desta CCT, sendo identificada a desigualdade salarial entre profissionais de função idêntica, as empresas se comprometem a promover a equiparação da remuneração entre profissionais que ocupem o mesmo cargo, independente de gênero e raça.

**Parágrafo Primeiro** - Como forma de instituir ações de equidade racial para redução das desigualdades existentes no mercado de trabalho, as empresas se comprometem a implementar a instituição de cota mínima de 30% de jornalistas negros e negras na composição dos e das profissionais contratados (as) para o exercício do jornalismo, respeitando a paridade de gênero, bem como adotar a instituição de salários iguais para as mesmas funções.

**Parágrafo Único** – Fica instituída uma comissão tripartite paritária com 02 representantes da empresa, 02 jornalistas negros\as contratados\as da empresa e

02 representantes do Sindicato dos Jornalistas, para exercer a função de monitoramento, acompanhamento e aperfeiçoamento no cumprimento da cláusula.