

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2013

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** DF000134/2013  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 28/02/2013  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR008576/2013  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46206.002869/2013-14  
**DATA DO PROTOCOLO:** 25/02/2013

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/internet/mediador>.

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMP DE RAD E TELEV NO DF, CNPJ n. 00.628.123/0001-71, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLOS ALBERTO DE MACEDO PAES;

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, TRABALHOS TEMPORARIO E SERVICOS TERCEIRIZAVEIS DO DF, CNPJ n. 00.438.770/0001-10, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIZ CLAUDIO LA ROCCA DE FREITAS;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:



## CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de janeiro de 2013 a 31 de dezembro de 2013 e a data-base da categoria em 1º de janeiro.

## CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos trabalhadores em Radiodifusão e Televisão terceirizados no Distrito Federal**, com abrangência territorial em **DF**.

# SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

## PISO SALARIAL

## CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO MÍNIMO DA CATEGORIA E PISOS SALARIAIS

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva não poderão utilizar salário inferior ao piso mínimo estabelecido na presente Cláusula, que é de R\$ 2.042,27 (dois mil e quarenta e dois reais e vinte e sete centavos) para as funções não contempladas abaixo. Os salários normativos da categoria, vigentes a partir de 1º de janeiro 2013, são:

ALMOXARIFE TECNICO	R\$ 4.613,99
ARQUIVISTA/TEIPES	R\$ 2.973,85
ASSISTENTE DE ESTÚDIO	R\$ 2.046,06
ASSISTENTE DE PRODUCAO	R\$ 3.014,78
AUXILIAR DE CÂMERA UPE	R\$ 2.365,57
CABELEREIRO	R\$ 2.657,28
COORDENADOR DE PRODUÇÃO	R\$ 4.613,99
COORDENADOR DE PROGRAMACAO	R\$ 4.613,99
DESENHISTA	R\$ 5.120,95

DIRETOR ARTISTICO	R\$ 7.855,95
DIRETOR DE IMAGENS	R\$ 4.215,14
DIRETOR DE PRODUÇÃO	R\$ 7.855,95
DIRETOR DE PROGRAMAÇÃO	R\$ 7.855,95
DIRETOR DE PROGRAMAS	R\$ 7.855,95
DIRETOR ESPORTIVO	R\$ 7.855,95
DIRETOR MUSICAL	R\$ 7.855,95
EDITOR DE VIDEOTEIPE	R\$ 4.282,09
ENCARREGADO DE TRAFEGO	R\$ 3.569,25
FOTOGRAFO	R\$ 3.913,33
ILUMINADOR	R\$ 2.646,68
LOCUTOR ANUNCIADOR	R\$ 4.124,05
LOCUTOR APRESENTADOR ANIMADOR	R\$ 5.948,80
LOCUTOR COMENTARISTA ESPORTIVO	R\$ 5.948,80
LOCUTOR ENTREVISTADOR	R\$ 5.948,80
LOCUTOR ESPORTIVO	R\$ 4.367,54
LOCUTOR NOTICIARISTA DE RÁDIO	R\$ 4.367,54
LOCUTOR NOTICIARISTA DE TELEVISÃO	R\$ 4.367,54
MAQUIADOR	R\$ 3.002,58
OPERADOR DE VIDEO	R\$ 3.093,27
OPERAÇÃO DE GRAVAÇÕES	R\$ 2.188,72
OPERADOR DE TRANSMISSOR DE RÁDIO	R\$ 2.203,35
OPERADOR DE TRANSMISSOR DE TELEVISÃO	R\$ 2.203,35
OPERADOR DE ÁUDIO	R\$ 2.655,00
OPERADOR DE CABO	R\$ 2.042,27
OPERADOR DE CAMERA	R\$ 3.113,54
OPERADOR DE CAMERA UPE	R\$ 4.207,34
OPERADOR DE CONTROLE MESTRE	R\$ 3.547,67
OPERADOR DE MAQUINA DE CARACTERES	R\$ 2.771,10
OPERADOR DE MIXAGEM	R\$ 3.469,50
OPERADOR DE VIDEOTEIPE	R\$ 2.379,46
PRODUTOR EXECUTIVO	R\$ 5.947,72
DISCOTECÁRIO PROGRAMADOR	R\$ 2.973,85
ROTERISTA INTERVALO COMERCIAL	R\$ 3.569,25
SONOPLASTA	R\$ 3.564,79
SUPERVISOR OPERAÇÕES	R\$ 4.708,61
SUPERVISOR TECNICO	R\$ 6.116,70
TECNICO DE MANUTENÇÃO DE RADIO	R\$ 5.040,92
TÉCNICO DE MANUTENÇÃO DE TELEVISÃO	R\$ 5.040,92
TECNICO EM MANUTENÇÃO ELETRONICA	R\$ 5.040,92
TÉCNICO DE AUDIO	R\$ 3.569,25
TÉCNICO DE VÍDEO	R\$ 3.569,25
TECNICO EXTERNA	R\$ 3.569,25

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A todos os componentes da categoria profissional, abrangidos por esta convenção coletiva, fica garantido um reajuste de 6,20% (seis virgula vinte por cento) sobre os salários de dezembro de 2012, com efeito financeiro a partir de 1º de janeiro de 2013.

**Parágrafo Primeiro** – Os aumentos salariais concedidos pelas empresas, a título de antecipação, poderão ser compensados.

**Parágrafo Segundo** - Considerando as peculiaridades da terceirização de serviços de Radio e Televisão, fundamentado na decisão proferida pela Seção Especializada em Dissídios Coletivos do TST (Processo nº ROAA-7.877-2002-000-04-00-0)

e, ainda, visando a manutenção e continuidade dos serviços fica pactuado que as empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço, em razão de nova licitação pública, novo contrato administrativo ou particular e/ou contrato emergencial, ficarão obrigadas a manter os mesmos níveis salariais e demais benefícios praticados pela empresa anterior sem descontinuidade, sendo que as empresas que perderem o contrato comunicarão o fato ao Sindicato Laboral, até 20 (vinte) dias antes do final do mesmo.

**Parágrafo Terceiro** – O Sindicato laboral se compromete sempre impugnar editais de licitações lançados pela Administração Pública, seja de forma administrativa, seja judicial, quando incorrer a hipótese de redução salarial em relação aos praticados pelo próprio tomador.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

Os empregados admitidos não poderão receber salário inferior ao do empregado demitido, desde que desenvolvam atividade da mesma natureza, com igual produtividade e com mesma perfeição técnica.

### **CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO E DISCRIMINAÇÃO DE DESCONTOS**

O pagamento do salário será até o 5º útil dia do mês subsequente ao trabalhado, feito mediante recibo, fornecendo-se cópia ao empregado, com a identificação da empresa, e do qual constarão a remuneração com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, as horas extras, adicional noturno e os descontos efetuados, inclusive para a Previdência Social, e o valor correspondente ao FGTS.

**Parágrafo Único** – As empresas ficam obrigadas a discriminar as nomenclaturas corretas referentes a cada desconto sofrido no pagamento do empregado, principalmente as alusivas às faltas, penalidades, mensalidade do sindicato, contribuição social, taxa assistencial, adiantamento salarial, dentre outros.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Enquanto perdurar a substituição, os empregados abrangidos por esta convenção, que exercer a substituição fará jus à diferença entre o seu salário e o menor salário do cargo ou função substituída, na proporção da duração da substituição, excluídas as vantagens pessoais.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

### **13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA OITAVA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

As empresas serão obrigadas a efetuar o pagamento do décimo terceiro salário, para todos os seus empregados nos termos da Lei.

### **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias para execução de serviços inadiáveis serão remuneradas da seguinte forma:

a) 70% (setenta por cento) as prestadas em dias úteis; e

b) 100% (cem por cento) as prestadas em domingos e feriados e durante viagens com pernoite.

**Parágrafo Primeiro** - O cálculo da hora extra será efetuado dividindo-se a remuneração pela quantidade de horas da jornada mensal, acrescidos dos adicionais de acordo com o CAPUT desta cláusula.

**Parágrafo Segundo** – As partes, de acordo com a Lei nº 9.601/98, de 21/10/98, estabelecem que o trabalho extraordinário e/ou suplementar poderá ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, na proporção de uma hora de trabalho por duas de descanso. A compensação poderá ocorrer de forma a permitir a compensação por folgas de até 18 (dezoito) horas/mês, no período máximo de 90 (noventa) dias.

**Parágrafo Terceiro** – A compensação de horas extras será cumulativa de maneira que não seja inferior a 1 (uma) jornada diária e será preferencialmente praticada junto às folgas semanais.

**Parágrafo Quarto** – A data da compensação será determinada pela empresa, desde que o empregado seja avisado com pelo menos 3 (três) dias de antecedência. A data da compensação também poderá ser requerida pelo empregado desde que o pedido seja feito com antecedência mínima de 3 (três) dias. Neste último caso, o pedido do empregado terá que ser obrigatoriamente acolhido pela empresa, podendo ser rejeitado ou cancelado apenas em casos excepcionais (exemplos: caso fortuito, força maior).

**Parágrafo Quinto** – Desde que solicitado pelo empregado, de comum acordo com o seu empregador, fica acordado que a compensação das horas extras poderá ser feita juntamente com o período de férias. Neste caso, o prazo da compensação poderá ser maior do que o estipulado no § 2º desta cláusula.

**Parágrafo Sexto** – As empresas apontarão as horas extras por meio de relatórios mensais, que ficarão à disposição do empregado a partir do último dia do mês subsequente, nos quais será discriminada a quantidade de horas extras realizadas.

**Parágrafo Sétimo** – No dia em que o trabalhador estiver compensando horas a empresa não poderá descontar o vale alimentação referente àquele dia.

## ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno, assim considerado aquele realizado entre as vinte e duas horas de um dia e às cinco horas do dia seguinte, será remunerado de acordo com o adicional de 40% (quarenta por cento) sobre a hora diurna.

**Parágrafo Único** - Aos trabalhadores sujeitos à jornada diária, em período noturno, compreendido das 22 horas às 05 horas da manhã, é devido o adicional noturno sobre as horas laboradas após as 05 horas da manhã, sendo que cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional noturno quanto às horas prorrogadas, nos termos da Súmula nº 60, II, do TST.

## ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

A manutenção de equipamentos, em transmissores, laboratórios fotográficos, iluminação e redes eletrificadas, farão jus a um adicional a título de periculosidade, na forma da lei.

**Parágrafo único** – o adicional de que trata o caput será calculado à razão de 30% (trinta por cento) aplicado sobre o salário base do funcionário, e desde que apresentado laudo indicando a exposição a agente periculoso.

## OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - INTEGRAÇÃO DE HORAS TRABALHADAS

As horas extras e o adicional noturno integrarão os salários para efeito de pagamento de férias, 13º salário, repouso semanal remunerado, aviso prévio e FGTS, desde que pagos com habitualidade.

## CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DESPESAS DE VIAGEM

Em caso de viagem, a serviço e por determinação das empresas, ficam estas obrigadas ao pagamento das despesas pertinentes à locomoção, estada e alimentação, conforme normas e condições próprias de cada empresa.

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

**Parágrafo Segundo** – Os prazos referidos no parágrafo anterior iniciar-se-ão no primeiro dia útil seguinte ao da realização das despesas ou término da missão, conforme o caso.

**Parágrafo Terceiro** – Nas viagens a serviços sem pernoite, por via rodoviária serão pagas aos radialistas regulamentados sem função de confiança as horas extras que decorrem do cômputo da jornada "in itinere", com exceção de 1 (uma) hora para refeição.

**Parágrafo Quarto** – Não serão incluídos, nas vantagens asseguradas no parágrafo anterior, os casos de:

a) viagem isolada ou em conjunto, de radialistas não regulamentados, incluindo aqueles que estiverem em apoio a equipes de produção, jornalismo ou eventos, em que os demais radialistas usufruam dessas vantagens;

b) viagem em decorrência exclusiva de participação em atividades ligadas ao desenvolvimento pessoal e técnico profissional, patrocinada pela empresa ou por terceiros;

c) viagem de radialistas que ocupam cargos de confiança, distinguidos pelos títulos de Superintendente, Diretor, Gerente, Chefe ou Assessor.

d) Será considerado como serviço efetivo o período em que o Radialista em viagem permanecer à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens.



## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As empresas ficam obrigadas a conceder, a cada 30 (trinta) dias aos seus empregados, e de uma única vez, nos dias efetivamente trabalhados, o auxílio alimentação, no valor de R\$ 24,78 (vinte e quatro reais e setenta e oito centavos), sem ônus para o trabalhador. A presente parcela não integra os salários, por não ter caráter de contraprestação de serviços.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE TRANSPORTE

As empresas fornecerão o vale-transporte aos empregados, de uma única vez, e a cada 30 (trinta) dias, conforme previsto em lei.

**Parágrafo Primeiro** - BASE DE CÁLCULO – Entende-se que a base de cálculo para desconto do vale transporte compreenderá o salário-base do empregado.

**Parágrafo Segundo** - DOENÇA OU FALTA DO EMPREGADO – Nos períodos de afastamento ou falta do empregado ao serviço por qualquer motivo, este não receberá o vale-transporte correspondente aos dias de suas ausências, podendo os mesmos ser descontados na entrega daqueles relativos ao mês seguinte.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PLANO DE SAÚDE

As empresas disponibilizarão gratuitamente plano de saúde aos seus empregados, inclusive, com atendimento de

emergência e urgência em todo o território nacional.

**Parágrafo Único** - As empresas pagarão a título de plano de saúde o valor mensal de R\$ 140,00 (cento e quarenta reais).

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO CRECHE / SIMILARES

As empresas que não mantêm creches em suas dependências ou convênios reembolsarão, mediante apresentação de recibo, as despesas efetuadas por suas empregadas, e/ou empregado radialista que tem a guarda judicial individual ou compartilhada dos filhos, devidamente comprovada ou declarado no imposto de renda a partir do término do licenciamento compulsório até 01 (um) dia antes de a criança completar 6 (seis) anos de idade (CF, Art. 07º XXV), até o valor máximo mensal de R\$ 318,21 (trezentos e dezoito reais e vinte e um centavos), para cada criança matriculada, a partir de 01/01/2013, desde que o cônjuge ou companheiro(a) não receba, de outra fonte, auxílio semelhante para os mesmos filhos.

**Parágrafo Primeiro** – Os valores serão pagos aos funcionários a partir do repasse do tomador dos serviços.

**Parágrafo Segundo** – O valor do reembolso não integrará a remuneração para quaisquer efeitos legais, ainda que as empresas venham a adotar condição mais favorável ao estipulado nesta cláusula.

**Parágrafo Terceiro** – As empresas que apresentem no seu quadro de empregados, casais de funcionários que tenham filhos que se enquadrem na hipótese tratada no caput, o benefício será concedido a apenas um dos pais, não sendo devido de forma cumulativa.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SEGURO DE VIDA

As empresas se obrigam a fazer um seguro de vida, que contemplem o auxílio funeral em benefício de seus empregados radialistas, abrangidos nesta Convenção, nos valores equivalentes a R\$ 9.800,23 (nove mil e oitocentos reais e vinte e três centavos) para cobertura por morte acidental, e a R\$ 5.632,32 (cinco mil seiscientos e trinta e dois reais e trinta e dois centavos) para cobertura por morte natural ou invalidez permanente, inclusive em viagem, a partir de 01/01/2013.

**Parágrafo primeiro** – Na hipótese de inexistência do seguro, as empresas obrigam-se a indenizar o empregado radialista no valor correspondente, caso ocorra sinistro.

**Parágrafo segundo** – Estão desobrigadas as empresas que já possuem seguro em grupo no valor igual ou superior ao estipulado no caput desta cláusula e com as mesmas coberturas.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TRANSPORTE

As empresas se comprometem a fornecer transporte aos seus empregados radialistas que terminarem a jornada de trabalho entre as vinte e quatro horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte, ou que a iniciarem entre a

uma e cinco horas, desde que o transporte público nestes horários seja insuficiente ou inexistente alojamento adequado.

**Parágrafo primeiro** – Caso haja interesse do empregado e da empresa o transporte previsto no caput desta cláusula poderá ser substituído por auxílio combustível.

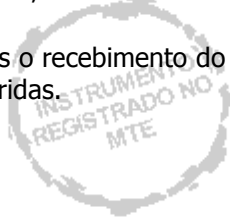
**Parágrafo segundo** – O benefício ou vantagem que o empregado radialista vier a receber em função desses entendimentos não será considerado como direito pessoal permanente, nem integrará a remuneração do radialista para qualquer efeito.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO VESTUÁRIO ESPECIAL

A empresa fornecerá aos empregados, que por força de contrato tenham que utilizar-se de vestimentas especiais e ou uniformes a título de auxílio-vestuário o valor de R\$ 675,88 (seiscentos e setenta e cinco reais e oitenta e oito centavos), a cada 6 (seis) meses.

**Parágrafo primeiro** – Entende-se como vestimentas especiais o colete e/ou terno, compreendido este último como a calça social, paletó, camisa, gravata, sapatos, meias e cinto.

**Parágrafo Segundo** - O profissional após o recebimento do valor descrito acima deverá apresentar a empresa, nota fiscal comprovando a aquisição das peças adquiridas.



## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

### DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTA DE APRESENTAÇÃO

As empresas fornecerão, por ocasião da homologação da rescisão do contrato de trabalho, carta de apresentação a todos os empregados, que não tenham sido demitidos por justa causa.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES

As rescisões dos contratos de trabalho dos empregados com mais de 4 (quatro) meses de empresa deverão ser assistidas pelo Sindicato laboral.

**Parágrafo Primeiro** - As empresas fornecerão aos empregados, no ato da homologação, cópia do atestado de afastamento e salário - AAS.

**Parágrafo Segundo** - No caso de impedimento da homologação da rescisão do contrato de trabalho pela ausência do empregado ou do empregador, o SINRAD fornecerá documento comprovando o comparecimento da(s) partes(s), desde que devidamente demonstrada a notificação e a ciência do empregado do aviso prévio.

**Parágrafo Terceiro** – Todas as empresas são obrigadas a apresentar no ato da homologação das rescisões contratuais, as guias de pagamento ou depósito das contribuições e mensalidades sindicais devidas ao SINRAD e ao SEAC/DF.

**Parágrafo Quarto** - A não apresentação da documentação estabelecida no parágrafo anterior, implicará na aplicação de multa diária, contada a partir da data de seu vencimento, correspondente a 1/30 do valor do piso da categoria, sendo que essa será revertida em favor da entidade cujas guias não foram apresentadas.

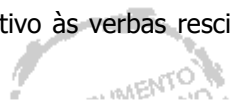
**Parágrafo Quinto** - No caso da não apresentação das guias devidamente quitadas, o SINRAD não poderá recusar-se a realizar as homologações, porém concederá prazo de 5 (cinco dias) para comprovação do pagamento, após o qual incidirá a multa estabelecida no parágrafo anterior até à sua efetiva comprovação.

**Parágrafo Sexto** - Objetivando promover a credibilidade e profissionalização do segmento e igualar condições operacionais das empresas atuantes no setor fica o SINRAD obrigado a informar oficialmente e de imediato ao SEAC/DF, os dados cadastrais relativos às empresas que não apresentarem as guias de pagamento especificadas no parágrafo terceiro.

**Parágrafo Sétimo** – As empresas deverão agendar as homologações com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, sob pena de não serem atendidas.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS

As empresas efetuarão o pagamento relativo às verbas rescisórias de seus empregados na forma do artigo 477, § 4º da CLT.





## OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO DE TRABALHO

As empresas fornecerão cópia dos contratos de trabalho aos empregados admitidos durante a vigência desta última Convenção Coletiva, e encaminhará uma cópia para o sindicato laboral no prazo de 15 dias.

**Parágrafo Único** – Fica garantida ao trabalhador a jornada de trabalho de acordo com o especificado na Lei 6.615/78, não sendo permitida a redução no valor dos salários daqueles trabalhadores que realizarem jornada menor que o previsto em lei, por solicitação do contratante. A jornada de trabalho respeitará os limites e condições estabelecidas no art. 20 da Lei 6.615/78.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO

Os Sindicatos convenientes não firmarão acordo ou convenção coletiva autorizando a realização do contrato por tempo determinado previsto na Lei nº. 9.601/98 e no Decreto nº. 2.490/98, sem prévia reunião conjunta com ata formalizada, na qual conste anuência de ambos.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA READMITIDO

Os empregados readmitidos serão contratados por prazo indeterminado, desde que o contrato anterior tenha sido de pelo menos 12 (doze) meses.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - REGISTRO PROFISSIONAL

Só serão contratados pelas empresas que prestam serviços terceirizados de radiodifusão e televisão no DF, para exercerem função de Radialista, os trabalhadores que possuem o devido Registro Profissional previsto na Lei Nº 6.615 de 16/12/78.

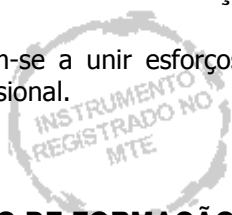
**Parágrafo Único** – o registro profissional de que trata o caput deverá ser para a função no qual o profissional será contratado.

## RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

### QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CURSOS DE FORMAÇÃO, CAPACITAÇÃO E RECICLAGEM PROFISSIONAL

Os Sindicatos convenientes comprometem-se a unir esforços no sentido de buscar convênios para viabilizar cursos de formação, capacitação e reciclagem profissional.



#### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CURSO DE FORMAÇÃO

As empresas pagarão as despesas decorrentes dos cursos de especialização a que se submeter o empregado, dentro de sua área específica de atuação profissional, desde que seja de seu interesse e por elas autorizado.

## NORMAS DISCIPLINARES



## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ADVERTÊNCIA E SUSPENSÃO**

As empresas fornecerão cópias das penalidades aplicadas aos empregados para sua ciência, e também, encaminharão mensalmente cópia ao SINRAD, que deverá ser efetivada até ao 15º dia do mês subsequente, sob pena de suspensão da penalidade aplicada.

## **IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - SUBSTITUIÇÃO DE VAGAS**

O preenchimento de vagas que porventura surgirem na empresa em razão do desligamento do empregado ou ampliação do quadro de pessoal será efetuado, preferencialmente, através de progressão funcional.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE OU NUTRIZ**

Fica garantida à empregada radialista, gestante ou nutriz, estabilidade provisória por 150 (cento e cinquenta) dias após o início da licença legal, exceto por pedido de demissão.

## **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO DO EMPREGADO ACIDENTADO**

Obrigam-se as empresas a não dispensar, salvo por justa causa, o empregado que tenha ficado em benefício por acidente de trabalho, no prazo estabelecido pela legislação previdenciária.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE DESCANSO REMUNERADO NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO**

As empresas, na forma prevista na CLT, assegurarão à empregada, durante a jornada de trabalho, 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um para amamentar o próprio filho até que esse complete 6 (seis) meses.

**Parágrafo Único** – Quando a saúde do filho assim o exigir, este período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado desde que mediante atestado emitido por profissional de saúde, devidamente habilitado, facultando a empregada optar em reduzir a jornada em 1 (uma) hora diária.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ARMÁRIOS**

As empresas providenciarão, para uso exclusivo do empregado, de armários para guarda de objetos de uso pessoal, quando necessário.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO**

As empresas ficam proibidas de fazer anotações na carteira de trabalho dos empregados da categoria, que não aquelas determinadas por lei.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - OUTRAS ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO**

As empresas anotarão, na Carteira de Trabalho do radialista, a nomenclatura correta da função de acordo com a Lei 6.615/78, bem como as funções de chefia para as quais seja designado e a respectiva remuneração e/ou gratificação pelo exercício da função de confiança.

**Parágrafo Único** – Fica vedado ao empregador o uso da CTPS para anotações relativas a afastamento para tratamento de saúde.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FORMULÁRIO PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL**

As empresas deverão preencher os formulários exigidos pela Previdência Social, por completo, para a concessão de quaisquer benefícios, tais como: aposentadoria, acidente de trabalho, auxílio-doença, auxílio natalidade, abono de permanência, atestado de afastamento do trabalho (AAT), atestado de volta ao trabalho (AVT), etc., entregando-os ao interessado no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis.

**Parágrafo Único** – A obrigação da empresa restringe-se às informações do período em que o trabalhador prestou serviços para a mesma.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CÓPIA DA RAIS**

As empresas ficam obrigadas a entregar a cópia da RAIS a todos os seus empregados, 10 dias após tê-las encaminhadas ao órgão competente.



## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FORNECIMENTO DE COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO**

As empresas fornecerão ao SINRAD no dia 15 de cada mês cópias das CAT's emitidas no mês anterior.

# **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS**

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALO ENTRE JORNADA DE TRABALHO**

Nos termos do art. 66 da CLT fica assegurado ao empregado radialista um intervalo para descanso e repouso entre duas jornadas de trabalho.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

As empresas representadas pelo SEAC/DF poderão manter Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, a saber: a) cartão de ponto manual; b) folha de frequência; c) biometria; d) controle de ponto por cartão magnético; e) sistema de ponto eletrônico alternativo; e outros permitidos por lei.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - As partes signatárias reconhecem que o Sistema de Controle de Jornada ora ajustado atende as exigências do artigo 74, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho e o disposto no art. 2º da Portaria nº. 373 de 25/02/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, dispensando-se a instalação do Registrador Eletrônico de Ponto – REP.

## FALTAS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS DO EMPREGADO ESTUDANTE

Serão abonadas as faltas de empregados estudantes em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecido, quando estes forem submetidos a provas periódicas, desde que a empresa seja avisada, por escrito, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

**Parágrafo Único** - Cabe ao empregado a comprovação posterior do comparecimento para feitura da prova, sob pena de ser descontado de seu salário a falta correspondente.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTAS PARA SEMINÁRIOS PROFISSIONAIS

Mediante comunicação por escrito à administração das empresas, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis, feita pelo sindicato laboral, cada empresa que empregue 30 (trinta) ou mais radialistas regulamentados,

justificará a ausência de 1 (um) não diretor do sindicato, sem prejuízo da sua remuneração, para participar de seminários, congressos ou conferências que tenham especificamente por objeto o radialismo.

**Parágrafo Primeiro** – O radialista regulamentado 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 laboral.

**Parágrafo Segundo** – Quando do retorno ao trabalho, o empregado deverá apresentar o comprovante ou certificado de participação, emitido pela organização do evento, sob pena de serem caracterizados como faltas injustificadas os dias em que esteve ausente.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - AUSÊNCIAS REMUNERADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

- a) 3 (três) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica;
- b) 5 (cinco) dias consecutivos em virtude de casamento;
- c) 5 (cinco) dias consecutivos em caso de nascimento de filho.

## SOBREAVISO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONVOCAÇÃO PARA SERVIÇOS INADIÁVEIS

Sempre que o empregado se encontrar em repouso semanal remunerado e em descanso entre duas jornadas de trabalho e for convocado para prestação de serviços inadiáveis, ficará assegurado o pagamento das horas extras trabalhadas.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ESCALA DE FOLGAS

As empresas se comprometem a fixar, nos locais de trabalho, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias, a escala mensal de folgas.

# FÉRIAS E LICENÇAS

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - EMPREGADA ADOTANTE

A empregada se obriga a comunicar a empresa do início do processo de adoção.

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

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FÉRIAS DA GESTANTE

A empresa garantirá que a empregada gestante, após completar o período aquisitivo, poderá marcar seu período de férias na sequência da licença-maternidade.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

### EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - GRADES DE PROTEÇÃO

Com o objetivo de prevenir acidentes, as empresas se obrigam a instalar, em seus veículos de externas, grades de proteção, de forma a separar os empregados dos equipamentos transportados.

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

### EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO

Quando exigidos pela legislação específica, as empresas fornecerão Equipamentos de Proteção Individual (EPI), bem como orientação para o seu uso.

## CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ELEIÇÕES PARA A CIPA

As empresas enviarão para o SINRAD, sob pena de nulidade, cópias dos editais de convocação de eleições para as CIPA's, antes de sua realização, em conformidade com a NR. 5 do Ministério do Trabalho e Emprego.

## EXAMES MÉDICOS

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - EXAMES MÉDICOS

Os radialistas deverão submeter-se a exame médico periódico, exames de audiometria e oftalmológicos, custeado pela empresa, renovado anualmente, independentemente do exame médico admissional, conforme item 7.4.1 da NR-7 (PCMSO).

**Parágrafo Primeiro** – Os radialistas, além da investigação clínica prevista no caput desta cláusula, para as funções de Operador de Câmera, Operador de câmera UPE, e auxiliares serão submetidos anualmente também, a exames radiológicos da coluna, por conta do empregador, conforme o item 7.1.2. da referida NR-7.

**Parágrafo Segundo** – Convocados para exame médico com antecedência de 30 (trinta) dias, os radialistas deverão apresentar-se na data aprazada ou em até 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 empregado radialista para os exames médicos aludidos no caput desta cláusula, responderá o mesmo pelos efeitos pecuniários da multa aplicada, quando a ausência não for justificada.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

As empresas reconhecerão a validade dos atestados médicos e odontológicos, ressalvado o direito de submeter o radialista a novo exame, por médico por elas indicado.

**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.

## **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ORGANIZAÇÃO DO SESMT COLETIVO**

Em conformidade com o Art. 2º da Portaria SIT/DSST Nº 17, de 01/08/2007, que aprova o subitem 4.14.3 da NR-4 que, por sua vez, altera a redação da Norma Regulamentadora nº 4, o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) poderá ser organizado pelo SEAC/DF, englobando as empresas da mesma atividade econômica, localizadas no Distrito Federal e em municípios limítrofes.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CUMPRIMENTO DA NR 17**

As empresas prestadoras de serviços se comprometem a cumprir a Norma Regulamentadora nº. 17 (Ergonomia) do MTPS em sua totalidade para seus Empregados.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas poderão disponibilizar, em suas sedes e nos locais de trabalho, espaço para fixação de quadro de avisos e comunicações de interesse da categoria profissional, sob controle do SINRAD.

Parágrafo Único - Nos locais de trabalho a colocação fica na dependência de autorização do tomador de serviços.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ACESSO AS DEPENDÊNCIAS**

Os dirigentes sindicais, regularmente eleitos, terão acesso às dependências das empresas para a colocação de avisos, comunicações em locais visíveis e apropriados, desde que não sejam contrários à legislação vigente e com o assentimento

prévio pela empresa no momento da colocação.

## LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DIRIGENTES SINDICAIS

Durante a vigência desta Convenção, ficam liberados do cumprimento do horário do trabalho, até 6 (seis) dias contínuos por mês, nas empresas em que prestarem serviços, sem prejuízo do salário e benefício, 2 (dois) membros da diretoria do sindicato, ou suplentes, quando tiverem de se ausentar do trabalho para desempenho de suas funções sindicais, desde que a empresa seja avisada, por escrito, com antecedência mínima de 3 (três) dias.

**Parágrafo Primeiro** – A designação a que se refere esta cláusula será feita de forma a evitar que seja designado, ao mesmo tempo, mais de um empregado por departamento da mesma empresa.

**Parágrafo Segundo** – A liberação não será considerada para efeito de desconto do direito no período de férias, 13º salário e descanso semanal remunerado (DSR).

**Parágrafo Terceiro** – No período de negociação coletiva (data-base) entre as partes que assinam esta convenção, poderá o Sinrad/DF solicitar a dispensa de ponto de 2 (dois) membros da diretoria, enquanto durarem as negociações, tendo início em dezembro e encerrando na assinatura da Convenção Coletiva.

**Parágrafo Quarto** – Em caso de ajuizamento de dissídio coletivo cessará a dispensa no ato da homologação do dissídio.

## ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - RELAÇÃO MENSAL

As empresas se obrigam a fornecer ao Sindicato da categoria profissional uma relação mensal contendo o nome completo e a função dos empregados admitidos e demitidos no referido período.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ENTREGA DA GFIP

Ficam as empresas obrigadas a enviar ao SINRAD suas GFIP's da empresa até o décimo quinto dia de cada mês. O não cumprimento desta cláusula acarretará em multa de 2% (dois por cento) ao mês sobre o valor das mesmas em benefício do SINRAD.

**Parágrafo Primeiro** - A recusa do recebimento da GFIP por parte do SINRAD isenta as empresas do cumprimento desta cláusula.

**Parágrafo Segundo** - Fica o sindicato laboral expressamente proibido de dar publicidade a quaisquer informações comerciais, contidas na GFIP, sob pena de pagamento de multa equivalente à prevista no caput desta cláusula, em favor do sindicato patronal.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA

As empresas, mediante autorização do empregado, ficam obrigadas a descontar, de seus empregados sindicalizados, em folha de pagamento, 2% (dois por cento) de seus salários base e revertê-los em favor do sindicato, a título de mensalidade, até o dia 20 de cada mês.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO SOCIAL

As empresas descontarão em favor do sindicato laboral, na folha de pagamento do primeiro mês após a assinatura da

presente, sobre os salários dos empregados radialistas, sindicalizados ou não, a importância correspondente a 1 (um) dia de trabalho, devendo a mesma ser recolhida ao sindicato laboral no prazo máximo de 10 (dez) dias após o respectivo desconto, fornecendo, ainda, ao sindicato, relação evidenciando os dados pertinentes ao desconto, ou seja, o nome do empregado e o valor do desconto.

**Parágrafo primeiro** – O pagamento ou recolhimento poderá ser feito contra recibo ou mediante depósito na conta corrente bancária do sindicato, sendo que, nesta última hipótese, o comprovante do depósito valerá como recibo.

**Parágrafo segundo** – Ao empregado é facultado o direito de oposição ao desconto, desde que se manifeste por escrito, individual e pessoalmente ao Sindicato dos Radialistas, até o dia 10/03/2013, devendo comunicar o fato ao departamento de pessoal das empresas, até o dia 15/03/2013.

**Parágrafo terceiro** – No caso de algum radialista vir a ajuizar ação para reaver o desconto a que se refere o caput desta cláusula, o sindicato profissional compromete-se a assumir o polo 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 quarto** – O sindicato profissional, desde já, isenta as empresas de qualquer responsabilidade sobre os descontos realizados por força do Artigo 8º, IV, da Constituição Federal.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

As empresas abrangidas por esta Convenção recolherão para o Sindicato Patronal uma Contribuição Assistencial no valor total de R\$ 8,00 (oito reais), por empregado, a ser recolhida de uma só vez até o dia 15 de julho de 2013, conforme orientação emanada da Decisão do Supremo Tribunal Federal - STF - RE 220.700-1 -RS - DJ. 13.11.98 e, mais recentemente, a decisão RE-189.960-3 – DJ. 17.11.2000. Às empresas associadas ao SEAC/DF que fizerem o recolhimento da Contribuição Assistencial até à data acima fixada, será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento), através de boleto enviado à mesma. Para as empresas filiadas e não associadas, o pagamento deverá efetuado mediante retirada do respectivo boleto no site do SEAC/DF ([www.seac-df.com.br](http://www.seac-df.com.br)) no link "contribuições".

**Parágrafo Primeiro** - Após o vencimento do prazo para resgate destes débitos, será acrescentado 2% (dois por cento) de multa ao mês e 0,22% (zero ponto vinte e dois por cento) de juros por dia de atraso, ficando inadimplente com o Sindicato Patronal até à regularização da situação econômica.

**Parágrafo Segundo** - Em caso de não recolhimento da Contribuição Assistencial prevista no caput da presente cláusula, poderá o Sindicato Patronal recorrer à via judicial, para o cumprimento do inteiro teor da mesma.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DESCONTO EM FOLHA ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA PELO SINDICATO OBREIRO**

As empresas, condicionadas à prévia, expressa e formal autorização por parte dos empregados radialistas sindicalizados, descontarão, em folha as contribuições referentes à assistência odontológica conveniadas com o sindicato laboral.

**Parágrafo primeiro** – As empresas deverão fazer o repasse do somatório das contribuições previstas no caput desta cláusula até o décimo dia útil subsequente ao mês do efetivo desconto.

**Parágrafo segundo** – O sindicato laboral se obriga a fornecer mensalmente à empresa, até o dia 10 (dez) de cada mês, relação dos empregados sindicalizados para a efetivação do desconto em folha, bem como as respectivas autorizações.

**Parágrafo terceiro** – Caso ocorra alteração no valor nominal das contribuições a serem descontadas, o sindicato laboral deverá comunicar as empresas formalmente, obedecendo ao mesmo prazo e formalidades previstos no parágrafo segundo supra, inclusive fornecendo novas autorizações dos empregados, sob pena da efetuação do desconto nas bases do valor nominal anterior.

**Parágrafo quarto** – O sindicato laboral desde já isenta as empresas de quaisquer responsabilidades sobre os descontos realizados, bem como sobre os serviços assistenciais prestados, de acordo com o artigo 8º, IV, da CF/88.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA POR PARTE DAS EMPRESAS**

Fica permitido às empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, quando oferecida a contraprestação, o desconto em folha de pagamento de: convênios com supermercados, farmácias e clube/agremiações, desde que autorizado pelo empregado.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - REMESSA DE DOCUMENTOS**

Todo e qualquer documento, emitido por entidades que representam a categoria e que for pertinente ao relacionamento dos empregados com o empregador, ou destes com tais entidades, deverá ser entregue ao Departamento de Recursos Humanos ou de Pessoal da empresa, mediante recibo/protocolo, sob pena de não se reconhecer sua validade.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL**

Por força desta convenção e em atendimento ao disposto no art. 607 da CLT, as empresas para firmarem contratos ou aditivos com órgãos da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, **deverão** apresentar certidão de regularidade para com suas obrigações sindicais.

**Parágrafo Primeiro** - Esta certidão será expedida pelos Sindicatos Convenentes, individualmente, assinada por seus Presidentes ou seus substitutos legais, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, após a devida solicitação, com validade de 90 (noventa) dias.

**Parágrafo Segundo** - Consideram-se obrigações sindicais:

- a) Recolhimento da contribuição sindical (profissional e econômica);
- b) Recolhimento de todas as taxas e contribuições aqui inseridas;
- c) Cumprimento integral desta Convenção;
- d) Certidão de regularidade para com o FGTS, INSS e estaduais;
- e) Cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho previstas na CLT, bem como na legislação complementar concernente à matéria trabalhista e previdenciária.

**Parágrafo Terceiro** – A não solicitação, por parte do órgão público ou privado, da certidão de que trata a presente cláusula poderá acarretar a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, nos termos da Súmula 331, item IV, do Tribunal Superior do Trabalho, modificada pelo Superior Tribunal Federal.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - BOLSA DE EMPREGOS**

O Sindicato disponibilizará em sua página da internet a relação de Radialistas Regulamentados disponíveis, que as empresas consultarão utilizando uma senha previamente estabelecida, e envidarão esforços no sentido de considerar esta relação no preenchimento de novas vagas.

## **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA - CONVÊNIOS**

Os convênios assinados pelo Sindicato Laboral, em relação aos quais os empregados das empresas aderirem, de forma escrita, e que requerem desconto nos recibos de pagamentos, esses valores serão descontados pelas empresas, desde que o empregado autorize por escrito, e repassados para o Sindicato Laboral até o 15º dia do mês subsequente.



# DISPOSIÇÕES GERAIS

## REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

### CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, da presente Convenção, obedecerá às normas estabelecidas pelo art. 615 da CLT.

## MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

### CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA - CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS

Eventuais divergências de interpretação das cláusulas da presente Convenção deverão ser comunicadas por escrito aos sindicatos convenientes, para fins de conciliação, no prazo de 15 dias antes de serem submetidas à justiça do trabalho.

**Parágrafo Único** – Casos omissos a esta Convenção ou quando existir a impossibilidade de aplicabilidade de qualquer das cláusulas desta, os Sindicatos Patronal e Laboral se comprometem a unir esforços para a solução do impasse existindo, inclusive, a possibilidade de aditivos a esta Convenção e que, sem alterar a sua essência, possibilitem a adequação à realidade do impasse em questão.

### CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA OBRIGAÇÃO DE FAZER

Impõe-se multa, por descumprimento das obrigações de fazer constantes do presente instrumento, no valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do piso salarial da categoria, em favor da parte prejudicada por cada empregado.

**Parágrafo Único** – Prevaecem as multas por descumprimento previstas nas cláusulas do presente instrumento.

## APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUARTA - PROCESSO LICITATÓRIO

As empresas deverão sempre colacionar a presente Convenção Coletiva nas suas propostas, quando participarem de processo licitatório.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUINTA - REGRAS IMPESSOAIS E ABSTRATAS DO SEGMENTO

Esta Convenção Coletiva de Trabalho estabelece regras abstratas e impessoais do segmento. É verdadeira Norma Legal e, portanto, dentro da categoria a que esse destina é, também, verdadeira Fonte do Direito. Neste sentido pode-se afirmar, com "severus in iudicando" que cuida-se de verdadeiro direito positivo aplicável. É lei embora tenha forma de Convenção Coletiva. A Constituição Federal (art. 7º, inc. XXVI) reconhece as Convenções Coletivas de Trabalho. Diante desse fundamento constitucional estas integram o nosso sistema de normas jurídicas trabalhistas. É certo que a Convenção Coletiva de Trabalho tem uma extensão menor que a norma legal, por isso opera efeitos jurídicos apenas no seu âmbito de abrangência. Mas esta é uma diferença que não pode ser considerada para excluí-la no campo das Normas Jurídicas, já que – como acentua o Mestre Carnelutti – a Nação é o limite máximo e não o limite mínimo de extensão da norma e, portanto, podem existir normas, legais e consuetudinárias, que se refiram a uma coletividade menor, por exemplo, leis limitadas a uma região. A Convenção Coletiva de Trabalho delimita os limites da categoria porque, assim como a Nação é o limite máximo da extensão da norma legal, o segmento, como um todo, é o objeto máximo da aplicação da (norma) Convenção Coletiva de Trabalho. A Constituição Federal de 1988 (art. 7º, inc. XXVI) prestigiou extraordinariamente os instrumentos normativos nascidos no ventre da negociação coletiva. Além de reconhecer a sua legitimidade legal de cunho social e caráter normativo, a Carta de 1988 conferiu autonomia institucional para se modelar e dirigir os direitos e deveres trabalhistas da categoria, aperfeiçoando-os para a adaptação peculiar de cada segmento. A leitura dos incisos IV, XIII e XVI do art. 7º conduz à inequívoca conclusão de que as Convenções Coletivas de Trabalho adquirem notável relevo legal na Carta Política. Destarte, inegável se mostra à natureza legalista das Convenções Coletivas de Trabalho de cada

categoria, vez que estas são verdadeiras normas legais a serem seguidas, obrigatoriamente, pelos operadores do direito trabalhista e por todos os integrantes do segmento, sob pena de inquestionável afronta à Constituição Federal. As normas aqui estabelecidas, que visam proteger a incolumidade, moralidade e dignidade do segmento e o seu fiel cumprimento, deve ser uma constante para todos, seja empregado, empregador ou tomador de serviços.

## CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEXTA - ENCARGOS SOCIAIS TRABALHISTAS

Visando assegurar a exequibilidade dos contratos de Prestação de Serviços pelas Empresas contratadas junto aos tomadores, a fim de garantir a TOTAL adimplência dos Encargos Sociais e Trabalhistas, fica convencionado que as Empresas do segmento abrangidas por essa Convenção Coletiva de Trabalho ficam obrigadas a praticar o percentual mínimo de Encargos Sociais e Trabalhistas de 78,46% (setenta e oito vírgula quarenta e seis por cento), conforme planilha de cálculo, abaixo descrita.

Os órgãos da Administração Pública Direta ou Indireta Federal, Estadual e Municipal, visando preservar a dignidade do trabalho, criar condições próprias e eficientes à realização dos serviços prestados e assegurar os benefícios diretos dos trabalhadores, conforme acórdão **TCU nº. 775/2007** deverão fazer constar em seus Editais de Licitação, seja qual for à modalidade, o percentual de Encargos Sociais previsto na presente cláusula, como documento essencial a toda e qualquer modalidade de licitação, sob pena de nulidade do certame, tal como disposto, nos **Art. 607 e 608 da CLT**.

### ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS

#### GRUPO A

<b>A1 – Previdência Social</b> (Art. 22, § 1º da Lei nº. 8.212/91)	<b>20%</b>
<b>A2 – SESC</b> (Art. 30 da Lei nº. 8.036/90)	<b>1,5%</b>
<b>A3 – SENAC</b> (Decreto nº. 2.318/86)	<b>1,00%</b>
<b>A4 – INCRA</b> (Decreto-Lei nº. 1.146/70)	<b>0,20%</b>
<b>A5 – Salário Educação</b> (Art. 15 da Lei nº. 9.424/96, Art. 2º do Decreto nº. <b>3.142/99</b> e <b>Art. 212, § 5º da Constituição Federal</b> )	<b>2,50%</b>
<b>A6 – FGTS</b> (Art. 15 da Lei nº. 8.030/90 e Art. 7º, § 3º da Constituição <b>Federal</b> )	<b>8,00%</b>
<b>A7 – RAT (SAT)</b> (Esta alíquota é definida pela Lei nº <b>8.212/91</b> e pelo <b>Decreto nº. 356/91</b> )	<b>3,00%</b>
<b>A8 – SEBRAE</b>	<b>0,60%</b>
<b>TOTAL DO GRUPO "A"</b>	<b>36,80%</b>

#### GRUPO B

<b>B1 – Férias</b>	<b>12,10%</b>
<b>B2 – Auxílio Doença</b>	<b>1,39%</b>
<b>B3 – Licença Maternidade/Paternidade</b>	<b>0,70%</b>

<b>B4</b> – Faltas Legais	<b>0,73%</b>
<b>B5</b> – Acidente de Trabalho	<b>0,36%</b>
<b>B6</b> – Aviso Prévio	<b>1,94%</b>
<b>B7</b> – 13º Salário	<b>8,33%</b>
<b>TOTAL DO GRUPO "B"</b>	<b>25,55%</b>

#### **Base de cálculos Grupo "B"**

Para a base de cálculos estão sendo considerados 275 dias produtivos no ano, em razão de que 90 dias não são trabalhados. Os dias não trabalhados são:

52 dias representados pelo descanso semanal remunerado acrescido de 26 dias de férias (os domingos já foram considerados no repouso semanal) somados a 12 dias de feriados.

#### **Foram considerados os seguintes feriados:**

01 Janeiro Fraternidade Universal - Lei Federal nº. 662. de 06 de abril de 1949);

12 e 13 de fevereiro carnaval;

29 de março Paixão;

21 de abril Tiradentes;

01 de maio Dia do Trabalho Lei Federal 662, de 06/04/1949;

30 de maio Corpus Christi;

07 de setembro Independência do Brasil Lei Federal 662, de 06/04/1949;

12 de outubro Nossa Senhora Aparecida Lei Federal 6.802, 30/06/1980;

15 de novembro Proclamação da República Lei Federal 662, de 06/04/1949;

30 de novembro dia do Evangélico

25 de dezembro Natal Lei Federal 662, de 06/04/1949;

**B1 – Férias (Art. 141 do Decreto-Lei nº. 5.452/42 e § XVII, Art. 7º da Constituição Federal).**

**Total de dias referentes a férias 26 dias**

**Total de dias de efetiva prestação de serviços no ano 275 dias**

**B.1.1 – 1/3 de Férias (Art. 7º, inciso XXI) garante ao trabalhador o direito ao gozo de férias anuais remunerados com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.**

**Percentual estabelecido conforme IN Nº 02/2009 = 12,10 %**

**B2 – Auxílio Doença**

**Duração média equivalente a doenças cobertas por atestado médico 15 dias/ano**

**Média de empregados que apresentam atestados 25,40%**

**Percentual  $\{(15/275) \times 25,40\% \} \times 100\% = 1,39 \%$**

### **B3 – Licença Maternidade/Paternidade**

#### **Licença Maternidade**

**Considerando que 38,05 % dos trabalhadores radialistas são mulheres e a taxa de fecundidade é de 1,96%, que a proporção de homem do DF é de 47,81 % e a proporção de homens em idade de procriação é de 61%.**

**Duração do Benefício 120 dias**

**Coefficiente de incidência  $\{(38,05 \% \times 1,96 \% \times 47,81 \% \times 61,00\%)\} 0,2175$**

**Taxa de incidência entre as mulheres 3,00%**

**Percentual  $(0,2175 \times 3,00\%) \times 100\% = 0,65 \%$**

#### **Licença Paternidade**

**A constituição Federal (Art. 7º, Inciso XIX) garante ao trabalhador o direito a licença paternidade, fixando a duração, até que a lei venha a discipliná-la, em 05 (cinco) dias.**

**Quantidade de dias da Licença 05 dias**

**Percentual anual de empregados que utilizam esse benefício 3,00%**

**Percentual  $\{(5/275) \times 3,00\% \} \times 100\% = 0,05\%$**

### **B4 – Faltas Legais (Art. 473 e 822 da CLT e Art. 5º da Lei 605/49)**

**Número de dias referente à faltas legais 02 dias**

**Total de dias da efetiva prestação de serviços no ano 275 dias**

**Percentual  $(2/275) \times 100\% = 0,73 \%$**

### **B5 – Acidente de Trabalho (Lei nº. 6.367/76 e Art. 5º da Lei 605/49)**

**Números de dias referentes à acidente de trabalho 01 dia**

**Total de dias da efetiva prestação de serviços no ano 275 dias**

**Percentual  $(1/275) \times 100\% = 0,36 \%$**

### **B6 – Aviso Prévio Trabalhado (Art. 487 da CLT e Inc. XXI do Art. 7º da CF)**

**Calculo:**

**$[(100 \% / 30) \times 7] / 12 = 1,94 \%$**

Onde:

100 % = salário integral

30 = número de dias referentes ao aviso prévio

7 = número de dias de aviso prévio a que o empregado tem direito a se ausentar

12 = número de meses da vigência do contrato

B7 – 13º Salário – (Lei nº 4.090/62, Lei nº. 7.787/89 e Inc. VIII, Art. 7º da CF)

Apropriação Mensal (1/12 avos) 8,33



### GRUPO C

C1 – Aviso Prévio Indenizado	1,36%
C2 – Indenização Adicional	0,35%
C3 – Indenização (FGTS nas rescisões sem justa causa)	5,00%
<b>TOTAL DO GRUPO "C"</b>	<b>6,71%</b>

C1 – Aviso Prévio Indenizado (Art. 487 da CLT e Inc. XXI, Art 7º da CF)

Número de dias referente ao aviso prévio: 30 dias

Total de dias da efetiva prestação de serviços no ano: 275 dias

Percentual de empregados que recebem aviso prévio indenizado: 12,5%

Percentual  $\{(30/275) \times 12,5 \%\} \times 100\% = 1,36 \%$

C2 – Indenização Adicional (Art. 487 da CLT e Inc. XXI, Art. 7º da CF)

Aviso Prévio Indenizado + 13º salário: 11,48

FGTS sobre Aviso Prévio Indenizado: 0,1744

Apropriação mensal no período considerado: 0,03%

Percentual  $\{(11,48 + 0,1744) \times 0,03\% \} \times 100\% = 0,35\%$

C3 – Indenização (FGTS NAS RESCISÕES SEM JUSTA CAUSA)

Percentual de recolhimento mensal: 8,00%



Percentual da multa rescisória: 50,00%

Percentual considerado de 5,00% conforme IN 02/2009.



**GRUPO D**

<b>D1 – Incidências dos encargos do Grupo "A" sobre os do Grupo "B"</b>	<b>9,40%</b>
<b>TOTAL DO GRUPO "D"</b>	<b>9,40%</b>

<b>TOTAL DOS ENCARGOS SOCIAIS (GRUPOS "A" + "B" + "C" + "D")</b>	<b>78,46%</b>
------------------------------------------------------------------	---------------

**CARLOS ALBERTO DE MACEDO PAES**  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMP DE RAD E TELEV NO DF

**LUIZ CLAUDIO LA ROCCA DE FREITAS**  
PRESIDENTE  
SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, TRABALHOS TEMPORARIO E SERVICOS TERCEIRIZAVEIS DO DF



