

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** DF000091/2025  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 18/02/2025  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR007666/2025  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19964.201342/2025-41  
**DATA DO PROTOCOLO:** 14/02/2025

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

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). ANTONIO JOSE RABELLO FERREIRA;

E

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). MARCO ANTONIO ARGUELHO CLEMENTE;

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 01º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional, dos Trabalhadores em Empresas de Radiofusão e Televisão do Plano da CNTCP. EXCETO a Categoria dos trabalhadores em empresas de Sistemas de Televisão por Assinatura e Serviços Especiais de Telecomunicações, Programação e Operação de Sistemas de Televisão por Assinatura, a Cabo, MMDS - Distribuição de Sinal Multiponto e Multicanal, DTH, Denominados Telemáticos, Execução de Serviços de Instalação e Manutenção de Redes Externas e Internas de TV por Assinatura e das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza, Conservação Ambiental, Manutenção Predial, Trabalho Temporário e Serviços Terceiráveis**, com abrangência territorial em DF.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - ABRANGÊNCIA ESPECÍFICA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos(as) Trabalhadores(as) em Radiodifusão e Televisão terceirizados que se ativam nas empresas de prestação de serviços terceirizáveis e de trabalho temporário**, com abrangência territorial em DF.

**CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO MÍNIMO DA CATEGORIA E PISOS SALARIAIS**

**As empresas** abrangidas por esta Convenção Coletiva **não poderão utilizar salário normativo inferior ao piso** estabelecido na presente cláusula, que é de **R\$ 3.845,45** (três mil oitocentos e quarenta e cinco reais e quarenta e cinco centavos) para as funções não contempladas abaixo. Os salários normativos da categoria, vigentes a partir de 1º de janeiro 2025, são:

Almoxarife Operacional	R\$ 8.954,82
Almoxarife Técnico	R\$ 8.954,82
Arquivista/Teipes	R\$ 5.826,63
Assistente de Clipping	R\$ 4.076,17
Assistente de Estúdio	R\$ 4.076,17
Assistente de Produção	R\$ 5.906,81
Assistente de Pesquisa e Opinião em Rádio e TV	R\$ 5.876,33
Assistente de Operações Audiovisuais	R\$ 4.634,83
Auxiliar de Câmera UPE	R\$ 4.634,83
Auxiliar de Informação, Documentação e Pesquisa Audiovisual (Rádio e TV)	R\$ 4.634,83
Cabelereiro	R\$ 5.206,18
Coordenador de Produção	R\$ 8.954,82
Coordenador de Programação	R\$ 8.954,82
Comunicador	R\$ 11.545,42
Controlador de Operações	R\$ 11.410,96
Controlador de Programação	R\$ 8.954,82
Desenhista	R\$ 9.938,74
Diretor Artístico	R\$ 14.969,61
Diretor de Imagens	R\$ 8.180,73
Diretor de Produção	R\$ 14.969,61
Diretor de Programação	R\$ 14.969,61
Diretor de Programas	R\$ 14.969,61
Diretor Esportivo	R\$ 14.969,61
Diretor Musical	R\$ 14.969,61
Discotecário Programador	R\$ 5.826,63
Editor de Fotografia	R\$ 10.060,88
Editor de Mídia Audiovisual	R\$ 8.706,40
Editor de Videoteipe	R\$ 8.706,40
Encarregado de Tráfego	R\$ 6.993,15
Fotógrafo	R\$ 7.667,30
Gerente de Projetos em TV Digital	R\$ 11.477,28
Iluminador	R\$ 5.185,58
Intérprete de Libras de TV	R\$ 7.241,20
Locutor Anunciador	R\$ 8.003,95
Locutor Apresentador Animador	R\$ 11.545,42
Locutor Comentarista Esportivo	R\$ 11.545,42
Locutor Entrevistador	R\$ 11.545,42
Locutor Esportivo	R\$ 8.476,52
Locutor Noticiarista de Rádio	R\$ 8.476,52
Locutor Noticiarista de Televisão	R\$ 8.476,52
Maquilador	R\$ 5.882,91
Monitor de Controle de Qualidade de TV	R\$ 10.457,06
Operador de Vídeo	R\$ 6.060,59
Operador de Gravações	R\$ 4.288,33
Operador de Transmissor de Rádio	R\$ 4.317,01
Operador de Transmissor de Televisão	R\$ 4.317,01
Operador de Áudio	R\$ 5.684,68
Operador de Rádio	R\$ 5.828,17
Operador de Cabo	R\$ 4.076,17
Operador de Câmera	R\$ 6.100,30
Operador de Câmera UPE	R\$ 8.165,61
Operador de Controle Mestre	R\$ 6.950,89
Operador de Fotografia Digital	R\$ 6.951,94
Operador de Máquina de Caracteres	R\$ 5.429,35
Operador de Mídia Audiovisual	R\$ 6.796,49
Operador de Mixagem	R\$ 6.796,49



Operador de Videoteipe	R\$ 4.662,02
Produtor Executivo	R\$ 11.543,31
Produtor de Rádio e TV	R\$ 11.543,31
Revisor especialista em informação, documentação e pesquisa audiovisual	R\$ 7.724,39
Roteirista Intervalo Comercial	R\$ 6.993,15
Secretário de Redação em Rádio ou TV	R\$ 4.850,90
Sonoplasta	R\$ 6.934,74
Supervisor de Clipping	R\$ 5.407,10
Supervisor de Operações	R\$ 11.410,96
Supervisor Técnico	R\$ 11.871,28
Técnico de Manutenção de Rádio	R\$ 9.783,42
Técnico de Manutenção de Televisão	R\$ 9.783,42
Técnico em Manutenção Eletrotécnica	R\$ 9.783,42
Técnico de Áudio	R\$ 6.993,16
Técnico de Vídeo	R\$ 6.993,16
Técnico Externa	R\$ 6.993,16
Técnico de Sistemas Audiovisuais	R\$ 6.993,16
Web Designer em Rádio e TV	R\$ 4.850,90

**Parágrafo Único** – Os descritivos das funções constantes nesta cláusula estão no anexo I deste Instrumento.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUINTA - VIGÊNCIA DAS CLÁUSULAS SOCIAIS

As cláusulas sociais serão mantidas em 2026, sendo necessário apenas que os Sindicatos Convenientes ajustem os índices econômicos e/ou aprimoramentos adicionais para o mesmo ano.

### CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTE SALARIAL

A todos os trabalhadores da categoria profissional que se ativam a este instrumento coletivo de trabalho, fica garantido o reajuste linear de 5,00% (cinco por cento) a partir de 1º de janeiro de 2025.

**Parágrafo Primeiro** – Os reajustes dos salários, auxílios e benefícios, bem como, o retroativo que compõe este instrumento de trabalho deverá ser repassado aos trabalhadores até 07 de abril de 2025.

**Parágrafo Segundo** – Os reajustes dos salários, auxílios e benefícios, bem como, o eventual retroativo que que poderá compor o instrumento de trabalho, para o ano de 2026, serão normatizados no termo aditivo vinculado a esta Convenção.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO E DISCRIMINAÇÃO DE DESCONTOS

O pagamento do salário será feito **até o 5º (quinto) dia útil**, mediante recibo, fornecendo-se cópia ao profissional radialista, com a identificação da empresa, e no qual constarão a remuneração com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, as horas extras e o desconto, inclusive para a Previdência Social, e do valor correspondente ao FGTS.

**Parágrafo Primeiro** – 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.

**Parágrafo Segundo** – Para as empresas associadas ao SEAC/DF, o pagamento do salário poderá ser feito **até o 5º (quinto) dia útil bancário**, obedecendo as demais disposições prescritas no **caput**.

**Parágrafo Terceiro** – Denunciado o descumprimento da CCT, os sindicatos atuarão conjuntamente, notificando o contratante sobre os ônus do descumprimento, sem prejuízo do ajuizamento da ação cabível e do registro de denúncias perante os órgãos de fiscalização.

## ISONOMIA SALARIAL

### CLÁUSULA OITAVA - 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.

**Parágrafo Primeiro** – 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.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA NONA - ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas se obrigam a não efetuarem descontos nos salários de seus empregados a título de adiantamento salarial superior a 30% (trinta por cento) do valor do salário nominal de cada trabalhador, salvo na hipótese de rescisão contratual, quando então o desconto poderá ser feito na integralidade do saldo existente.

**Parágrafo Primeiro** – A inobservância do *caput* desta cláusula tornará sem efeito o desconto efetuado, ficando a empresa faltante obrigada a reembolsar o trabalhador o valor do desconto implementado, salvo se houver manifestação dos dois sindicatos em sentido contrário, após justificativa da empresa.

**Parágrafo Segundo** – A antecipação salarial poderá ser promovida pela empresa, mediante crédito em conta corrente ou concessão deste benefício, via cartão magnético fornecido pela empresa.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA - 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.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

As empresas associadas ao SEAC/DF poderão efetuar os pagamentos do 13º (décimo terceiro) salários em uma única parcela até o dia 19 de dezembro de 2025 e, para o ano de 2026, até o dia 18 de dezembro de 2026.

**Parágrafo Único** – Para as demais empresas, NÃO associadas ao SEAC/DF, o pagamento deverá ser em duas parcelas; o primeiro vencimento deverá ser pago até o dia 30 de novembro de 2025 e 19 de dezembro de 2025; o segundo até o dia 30 de novembro de 2026 e 18 de dezembro de 2026, na proporção a que fizer jus o empregado.

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

## CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 conforme previsto em Lei.

**Parágrafo Segundo** – As partes, de acordo com a Lei nº 9.601/98, de 21/10/98, estabelecem que o trabalho extraordinário, mencionada na letra (a) poderá ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, na proporção de um a 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.

**Parágrafo Oitavo** – A jornada de trabalho para viagens, com pernoite, deverá ser considerada conforme a Lei 6.615/78. Devendo ser considerado como serviço efetivo o período em que o radialista permanecer à disposição do empregador, inclusive nos deslocamentos.

## ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno, assim considerado aquele realizado entre as 22h (vinte e duas horas) de um dia e às 5h (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 (vinte e duas) horas às 05 (cinco) horas da manhã, não é devido o adicional noturno sobre as horas laboradas após as 05 horas da manhã (artigo 59-A da CLT).

## ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

O profissional que no exercido da manutenção de equipamentos, em transmissores, laboratórios fotográficos, iluminação e redes eletrificadas, terá acrescido do salário, a título de adicional de periculosidade, o percentual de 30% (trinta por cento).

## AJUDA DE CUSTO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DESPESAS DE VIAGEM

Em caso de viagem, a serviço e por determinação das empresas, ficam estas obrigadas ao pagamento das despesas pertinentes à locomoção, estadia e alimentação, conforme normas e condições próprias de cada empresa, sendo vedado o desconto do valor do auxílio alimentação em casos de viagens com pernoite.

**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.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As empresas ficam obrigadas a pagar o Auxílio Alimentação no valor de **R\$ 45,60** (quarenta e cinco reais e sessenta centavos), sem nenhum ônus para o trabalhador. O valor diário deverá ser pago pelos dias efetivamente trabalhados, independentemente da carga horária diária. A presente parcela não integra os salários, por não ter caráter de contraprestação de serviços.

**Parágrafo Primeiro** – O pagamento do auxílio-alimentação será efetuado exclusivamente por cartão alimentação. Sendo vedada a portabilidade entre operadoras a pedido do trabalhador, bem como sendo proibido a substituição do vale alimentação pelo fornecimento de refeição em restaurante próprio da empresa, marmitex, ou similar, ou cesta básica.

**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-alimentação correspondente aos dias de suas ausências. Contudo, o valor não poderá a ser descontado do salário do empregado, e sim, no próprio benefício do mês subsequente. O desconto não se aplica para as folgas compensadas que tenham sido concedidas por liberalidade do tomador.

**Parágrafo Terceiro** – No ato da contratação e de forma excepcional, enquanto não é produzido o cartão alimentação, no primeiro mês de admissão é facultado ao empregador promover o adiantamento de ajuda de custo em pecúnia, sem que esse integre a remuneração e qualquer de seus reflexos, inclusive a não incidência previdenciária.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE-TRANSPORTE

No ato de admissão, todo e qualquer empregado deverá informar, mediante preenchimento de formulário disponibilizado pelas empresas, sua opção pelo recebimento de vale-transporte. Esses serão fornecidos pelas empresas, de uma única vez, nos dias efetivamente trabalhados para deslocamentos residência – trabalho e vice-versa, de forma a satisfazer as exigências prevista no art. 7º do Decreto no 95.247/87, que regulamenta a Lei no 7.619/87 e as previstas na Lei no 7.418/85.

**Parágrafo Primeiro** – Para os empregados beneficiados com vale-transporte, será realizado o desconto de 6% (seis por cento), sobre o salário base do trabalhador, na forma da lei. Ocorrendo falta do trabalhador no

mês em curso, os ajustes serão realizados no mês subsequente, proporcionalmente à quantidade de vale-transporte concedido para o novo período.

**Parágrafo Segundo** – Nos períodos de afastamentos do empregado de suas atividades funcionais, por qualquer motivo, inclusive por atestado médico ou pelo INSS, este não fará jus ao recebimento do benefício do vale transporte, por inexistência de deslocamentos do trabalhador no percurso residência/trabalho.

**Parágrafo Terceiro** – As empresas poderão fornecer o benefício de vale-transporte em pecúnia, em conta corrente/salário, do trabalhador, sem que isso descaracterize a natureza do benefício, na forma da jurisprudência do STF (RE nº 487.410, RE 476.994 e RE 590.335-AgR).

**Parágrafo Quarto** – Na eventualidade da não concessão do vale-transporte em tempo hábil ao trabalhador e resultando na sua falta ao serviço, não será considerada como falta injustificada.

**Parágrafo Quinto** – Na eventualidade da não concessão do vale-transporte em tempo hábil ao trabalhador e caso o trabalhador pague a passagem para que não falte ao trabalho, o ressarcimento deverá ser efetuado diretamente na conta corrente/salário do trabalhador, nunca em depósito na conta do vale-transporte.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PLANO AMBULATORIAL

As empresas repassarão, mensalmente, à operadora do plano ambulatorial o valor de **R\$ 270,00** (duzentos e setenta reais), unicamente por empregado efetivado e diretamente ativado na execução dos seus contratos de prestação de serviços, público ou privado, a título de plano ambulatorial, sem qualquer ônus para o trabalhador.

**Parágrafo Primeiro** – O plano ambulatorial deverá compreender consultas, exames clínicos e laboratoriais e internações emergenciais, conforme estabelecido pela ANS.

**Parágrafo Segundo** – É de responsabilidade exclusiva do Sindicato Patronal a escolha, contratação e administração do referido plano. Cabendo a este estabelecer os critérios e as condições da prestação de serviços.

**Parágrafo Terceiro** – É de competência exclusiva do Sindicato Patronal tratar de todos os assuntos envolvendo o plano, seus benefícios e beneficiários, inclusive atuar nas ações judiciais e administrativas envolvendo o plano na defesa dos interesses de seus beneficiários, em especial, para garantir a continuidade da prestação dos serviços médicos na hipótese de interrupção ou suspensão dos serviços pela operadora. Em hipótese alguma, o SINRAD/DF e/ou as empresas serão responsabilizadas pela descontinuidade, suspensão ou por qualquer problema decorrente da prestação de serviços do plano aos trabalhadores, desde que estejam cumprindo com todas as suas obrigações previstas nesta cláusula e dispositivos legais.

**Parágrafo Quarto** – O valor será repassado ao Sindicato Patronal e/ou a operadora até o dia 20 (vinte) do mês subsequente ao início do contrato. A empresa terá até o dia 15 (quinze) de cada mês para incluir os funcionários no plano de saúde e a operadora terá até 20 (vinte) dias para entregar a carteira com a devida inscrição.

**Parágrafo Quinto** – A empresa entregará a relação dos empregados efetivos, na forma disposta no *caput*, em arquivo eletrônico, por intermédio de e-mail [saude@seac-df.com.br](mailto:saude@seac-df.com.br).

**Parágrafo Sexto** – O benefício em questão, pelo seu caráter assistencial não integra a remuneração do trabalhador em nenhuma hipótese, conforme previsão do artigo 458 da CLT.

**Parágrafo Sétimo** – O benefício, ora instituído, será devido, apenas e tão somente, em relação aos empregados efetivamente alocados nos serviços e limitado ao contingente contratado.

**Parágrafo Oitavo** – Os sindicatos convenentes, em ação conjunta, assumem entre si o compromisso de impugnarem todos os Editais publicados a partir do mês de janeiro de 2023 que não contemplem os trabalhadores com o plano ambulatorial.

**Parágrafo Nono** – A empresa que não recolher ou repassar os valores recebidos a título de Plano Ambulatorial cometerá o crime de apropriação indébita e ficará o Sindicato Patronal autorizado a mover a

ação judicial pertinente, observado o disposto sobre a comunicação prévia a que se refere à Cláusula da Tentativa Prévia de Resolução Extrajudicial.

**Parágrafo Décimo** – Será de responsabilidade exclusiva do trabalhador a manutenção do plano ambulatorial durante o período que se encontrar afastado em benefício previdenciário, ou seja, todo trabalhador que se afastar de suas atividades laborativas terá assegurado o direito de uso do plano ambulatorial, desde que efetue o pagamento diretamente à operadora.

**Parágrafo Décimo Primeiro** – Na hipótese do empregado que se encontra em benefício previdenciário, e sobrevindo sua aposentadoria, esse será desligado do plano, a não ser que promova a opção de pagamento perante a operadora em plano individual, sem intermédio de sua antiga empregadora, conforme estabelecido pela ANS.

**Parágrafo Décimo Segundo** – Na hipótese de falência, intervenção, deficiência na gestão ou qualquer outro fato que afete a operadora do plano ambulatorial contratado e gerido exclusivamente pelo SEAC/DF, causando a interrupção, cancelamento ou qualquer prejuízo aos trabalhadores, o SEAC/DF se obriga a contratar, no prazo máximo de até 90 (noventa) dias, sob sua responsabilidade exclusiva, plano equivalente ao previsto nesta cláusula e dispositivos legais.

**Parágrafo Décimo Terceiro** – Tendo em vista que o interesse coletivo suplanta o individual, mesmo que as empresas possuam plano ambulatorial, o valor estipulado nesta cláusula é devido.

**Parágrafo Décimo Quarto** – As empresas que deixarem de aderir ao plano ambulatorial gerido pelo Sindicato Patronal, salvo a hipótese prevista no **parágrafo décimo segundo**, além de assumirem por conta e risco o tratamento ambulatorial do trabalhador, incorrerão na penalidade de **R\$ 270,00** (duzentos e setenta reais) por empregado, por mês, revertida ao Sindicato Patronal.

## CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

**As empresas**, condicionadas à prévia, expressa e formal autorização por parte dos empregados radialistas associados, **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 10º (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 associados 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 em conformidade com o **caput**, bem como sobre os serviços assistenciais prestados, de acordo com o artigo 8º, IV, da CF/88.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO CRECHE/SIMILARES

As empresas que não mantêm creches em suas dependências ou convênios reembolsarão, mediante apresentação de recibo/nota fiscal, as despesas efetuadas por suas empregadas, e/ou empregado radialista, até o valor máximo mensal de **R\$ 588,00** (quinhentos e oitenta e oito reais), para cada criança matriculada, até a idade limite de 7 (sete) anos de idade, **a partir de 01/01/2025**, desde que o cônjuge ou companheiro (a) não receba de outra fonte auxílio semelhante para os mesmos filhos.

**Parágrafo Primeiro** – 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 Segundo** – 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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA E ASSISTÊNCIA FUNERAL

Ficam instituídos os benefícios obrigatórios da assistência funeral no valor de **R\$ 6.000,00** (seis mil reais) e seguro de vida no valor de **R\$ 16.000,00** (dezesesseis mil reais), a serem cobertos mediante contratação de apólice de seguro de vida e assistência funeral com seguradora/corretora, em benefício do empregado.

**Parágrafo Primeiro** – O SEAC/DF disponibilizará para as empresas, por intermédio da Seguradora, apólice de Seguro de Vida e Assistência Funeral, com valores mensais a partir de **R\$ 4,94** (quatro reais e noventa e quatro centavos), por empregado efetivo, limitado ao número de funcionários previstos no contrato de prestação de serviço. A referida apólice de Seguro garantirá o pagamento das quantias dispostas no **caput**, somente em caso de morte do funcionário, de acordo com as condições firmadas com a Seguradora indicada.

**Parágrafo Segundo** – As empresas serão responsáveis pelo pagamento diretamente à Seguradora, disponibilizada pelo SEAC/DF, bem como deverão manter os funcionários informados quanto ao benefício.

**Parágrafo Terceiro** – Juntamente com os valores destinados para a Seguradora, a empresa entregará, **mensalmente**, a relação dos empregados efetivos, em arquivo eletrônico. A responsabilidade pela conferência e guarda dos documentos será da Seguradora, devendo o relatório detalhado ser enviado ao SEAC/DF para efetiva fiscalização da concessão do benefício estipulado na apólice.

**Parágrafo Quarto** – O SEAC/DF figurará na relação como estipulante da apólice, sendo dessa forma representante das empresas, que figurarão como sub-estipulantes, porém, toda a responsabilidade de cunho patrimonial, em caso de inadimplência contratual, recairá sobre as empresas e a Seguradora.

**Parágrafo Quinto** – Os benefícios descritos no **caput** serão custeados com os valores repassados exclusivamente pelos contratantes da prestação dos serviços, órgãos da administração pública e pessoas de direito privado.

**Parágrafo Sexto** – As empresas se obrigam a incluir nas planilhas de preço o valor destinado a Apólice de Seguro, na oportunidade de repactuação dos contratos vigentes.

**Parágrafo Sétimo** – A partir da assinatura e registro desta Convenção Coletiva de Trabalho no sistema mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, as empresas se obrigam, nas contratações privadas, bem como em licitações e contratações públicas futuras, a incluir nas suas planilhas de custo e formação de preços o valor destinado a Apólice de Seguro.

**Parágrafo Oitavo** – A empresa que receber a quantia do órgão contratante terá até o dia 25 (vinte e cinco) do mês subsequente para efetuar o repasse em favor da Seguradora/Corretora.

**Parágrafo Nono** – Os benefícios, Seguro de vida e assistência funeral, pelo seu caráter assistencial não integram a remuneração do trabalhador em nenhuma hipótese, conforme previsão do artigo 458 da CLT.

**Parágrafo Décimo** – O SEAC/DF se compromete a disponibilizar informação de fácil acesso em seu *website*, contendo o telefone e demais dados necessários, para contato com a seguradora pelos familiares do segurado. É facultado ao SINRAD/DF promover a mesma divulgação.

**Parágrafo Décimo Primeiro** – As empresas se comprometem a disponibilizar acesso à apólice de seguro a seus empregados.

**Parágrafo Décimo Segundo** – As empresas que deixarem de aderir à apólice oferecida pelo SEAC/DF, assumirão por conta e risco a indenização junto aos beneficiários do trabalhador no valor de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais), independente de terem ou não apólice própria, haja vista que esta cláusula tem o princípio de estímulo ao associativismo e por ser um benefício ao trabalhador.

## OUTROS AUXÍLIOS

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO VESTUÁRIO ESPECIAL

A empresa fornecerá aos empregados, que por força de contrato tenham que utilizar-se de vestimentas especiais a título de auxílio vestuário o valor de **R\$ 1.377,00** (mil trezentos e setenta e sete reais), a cada 6 (seis) meses, respeitando a semestralidade conforme a data de início do contrato.

**Parágrafo Primeiro** – A empresa que descumprir a obrigação estipulada no **caput**, pagará multa mensal de 10% do valor do auxílio por cada mês de atraso, limitada a 100% do valor do referido auxílio, a ser revertida ao trabalhador prejudicado.

**Parágrafo Segundo** – 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 Terceiro** – O profissional que gozar deste benefício deverá comparecer ao trabalho devidamente trajado, podendo, em caso negativo, sofrer a punição de advertência ou suspensão, resguardada a graduação.

**Parágrafo Quarto** – Quando não for exigida a utilização de vestimenta especial, a empresa fornecerá o uniforme comum, sem necessidade do pagamento do auxílio.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONVÊNIOS

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

**Parágrafo Único** – A presente disposição se aplica a todos os benefícios administrados, contratados, operados ou interpostos pelo Sindicato Laboral, inclusive plano de saúde diferente do Plano Ambulatorial, convênios com supermercados, farmácias e clube/ agremiações, desde que autorizado pelo empregado.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/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 poderão encaminhar uma cópia para o Sindicato Laboral.

**Parágrafo Primeiro** – Fica garantida ao trabalhador a jornada de trabalho de acordo com o especificado na Lei 6.615/78.

**Parágrafo Segundo** – As partes dão-se por cientes de que está autorizado o trabalho aos domingos e feriados, nos termos do Parágrafo único do artigo 67 e artigo 386, ambos da CLT, observada a escala de trabalho previamente estabelecida na Lei 6.615/78.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRATAÇÃO DE AUTÔNOMOS OU “PEJOTIZADOS”

Fica vedado a contratação de trabalhadores autônomos ou de pessoas jurídicas individuais que prestam os serviços por meio dela (pejotizados), abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho.

### 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 exercer em função de Radialista, os trabalhadores que possuírem 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 para a qual o profissional será contratado.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DISPENSA DO TRINTÍDIO**

Caso a projeção do aviso prévio, mesmo que proporcional, se der nos trinta dias que antecedem a data-base da categoria, **a empresa associada ao SEAC/DF** ficará dispensada de efetuar o pagamento do salário adicional, desde que o encerramento do contrato de trabalho tenha ocorrido por determinação do tomador dos serviços, **exceto devolução do profissional pelo órgão.**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DEMISSÕES COLETIVAS**

As demissões coletivas só poderão ocorrer em situações de força maior ou caso fortuito, mas desde que devidamente fundamentadas, previamente e formalmente justificadas perante o SINRAD/DF, sob pena de nulidade.

**Parágrafo Único** – Em havendo interesse na demissão coletiva, a empresa interessada deverá informar tal pretensão no prazo mínimo de 60 (sessenta) dias anterior à data do término do contrato de trabalho.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES**

As rescisões dos contratos de trabalho dos empregados, a partir de 12 (doze) meses de empresa, deverão ser assistidas pelo SINRAD/DF.

**Parágrafo Primeiro** – Para as empresas associadas ao SEAC/DF que rescindirem o contrato de trabalhador com menos de 30 (trinta) meses de empresa, será dispensada a homologação presencial, desde que enviem ao SINRAD/DF, por meio digital, o TRCT, extrato do FGTS, GFIP e comprovantes de pagamento. Em caso de ressalva específica e discriminada, a empresa e o funcionário serão convocados para homologação presencial.

**Parágrafo Segundo** – As empresas fornecerão aos empregados, no ato da homologação, cópia do atestado de afastamento e salário – AAS, bem como carta de apresentação.

**Parágrafo Terceiro** – No caso de impedimento da homologação da rescisão do contrato de trabalho pela ausência do empregado ou do empregador, o SINRAD/DF fornecerá documento comprovando o comparecimento da(s) parte(s), com indicação obrigatória da finalidade do comparecimento (homologação) em referência ao trabalhador ou rol de trabalhadores, desde que devidamente demonstrada a ciência do empregado no aviso prévio, ou por qualquer meio eletrônico, ou escrito. No caso de notificação impressa, exigir-se-á a assinatura do colaborador.

**Parágrafo Quarto** – 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/DF e ao SEAC/DF.

**Parágrafo Quinto** – A não apresentação da documentação estabelecida no parágrafo anterior, implicará na aplicação de multa diária, desde que não tenha sido motivada pelo tomador de serviços, contada a partir da data de seu vencimento, correspondente a 1/50 (um cinquenta avos) para o empregador que não houver infringido a disposição dentro do período de 60 (sessenta) dias; e a 1/30 (um trinta avos) do valor do piso da categoria para o empregador reincidente na mesma prática dentro do período de 60 (sessenta) dias, sendo que em ambas as hipóteses o valor da multa está limitado a 1 (um) salário mínimo da categoria, a ser revertida em favor da entidade cujas guias não foram apresentadas.

**Parágrafo Sexto** – No caso da não apresentação das guias devidamente quitadas, o SINRAD/DF 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 Sétimo** - O Sindicato Laboral deverá ressalvar todas as parcelas que entenda serem devidas ao empregado, sendo vedada a realização de ressalva genérica ao pedido de rescisão ou de quitação homologado pelo SINRAD/DF, devendo o SINRAD/DF fazer constar expressamente quais direitos não foram satisfeitos à data de sua intervenção.

**Parágrafo Oitavo** – Em havendo pagamento direto na conta corrente do empregado ou não, o prazo para homologação das rescisões de contrato de trabalho é de até 30 (trinta) dias corridos, contados a partir da data dos prazos previstos no artigo 477 da CLT, § 6º, sob pena de multa constante no parágrafo 8º do mesmo artigo.

**Parágrafo Nono** – Objetivando promover a credibilidade e profissionalização do segmento e igualar condições operacionais das empresas atuantes no setor, fica o SINRAD/DF 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 Décimo** – As empresas deverão agendar as homologações, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias, sob pena de não serem atendidas.

**Parágrafo Décimo Primeiro** – A comunicação, pelo empregador ao empregado, sobre a data do agendamento da homologação poderá ser por e-mail, WhatsApp, Telegram ou outro meio de comunicação equivalente, desde que comprovado o envio.

**Parágrafo Décimo Segundo** – Em caso de falta do trabalhador, apresentados os documentos pela empresa ao Sindicato Laboral, inclusive por meio eletrônico, a homologação deixa de ser obrigatória.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS**

As empresas efetuarão o pagamento relativo às verbas rescisórias de seus empregados em até 10 (dez) dias após o fim do contrato.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio deverá respeitar o estabelecido na legislação vigente.

**Parágrafo Primeiro** – O aviso prévio será fornecido por escrito em 3 (três) vias, com contra recibo, devendo constar expressamente como o trabalhador irá trabalhar no período de aviso ou se o mesmo será indenizado.

**Parágrafo Segundo** – Durante o cumprimento do Aviso Prévio concedido pelo empregador, e em havendo comprovação de haver o prestador obtido novo emprego, ficará este dispensado do seu cumprimento nos termos da Súmula 276/TST, estendido esta condição ao trabalhador convocado para assumir cargo público, seja através de concurso público ou cargo comissionado, estando este dispensado e sem ônus do cumprimento do Aviso Prévio.

**Parágrafo Terceiro** – No caso do aviso prévio trabalhado dado pelo empregador ao empregado, o cumprimento do aviso se dará com a prestação de serviços pelo trabalhador no período previsto no art. 487, acrescidos dos 3 (três) dias por ano de serviço prestado, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias, na forma da Lei nº 12.506/2011.

## **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO INTERMITENTE**

Os sindicatos autorizam que as empresas contratem trabalhadores intermitentes, as quais se obrigam a realizarem o pagamento das parcelas proporcionais, referentes a cada período de prestação de serviço, em 5 (cinco) dias úteis contados do último dia de prestação de serviço.

**Parágrafo Primeiro** – A carga horária mínima para emprego do trabalho intermitente é de 6 (seis) horas diárias.

**Parágrafo Segundo** – O trabalhador convocado com brevidade inferior a 72 (setenta e duas) horas não poderá sofrer qualquer tipo de penalidade em caso de recusa ou de não comparecimento.

**Parágrafo Terceiro** – Fica convencionado que o trabalhador intermitente não se prestará à substituição definitiva do trabalhador efetivo, bem como não se prestará exclusivamente para cobertura do intervalo intrajornada.

**Parágrafo Quarto** – O trabalhador intermitente terá preferência de contratação para preenchimento de vaga efetiva na função na qual foi contratado.

**Parágrafo Quinto** – O trabalhador intermitente que executar serviços por mais de 60 (sessenta) dias ininterruptos no mesmo posto de trabalho, com o mesmo endereço e mesma carga horária, deverá ser admitido como efetivo.

**Parágrafo Sexto** – O trabalhador intermitente que não for convocado dentro do período de 6 (seis) meses deverá ter seu contrato rescindido.

**Parágrafo Sétimo** – Será assegurado ao trabalhador intermitente o recebimento da remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional; repouso semanal remunerado; além de auxílio alimentação e vale-transporte.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - RELAÇÃO MENSAL**

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

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

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

## **IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

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

O preenchimento de vagas que por ventura 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 OITAVA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA EMPREGADA GESTANTE OU NUTRIZ**

As empresas assegurarão o emprego da profissional gestante, associada ao SINRAD/DF, desde a confirmação da gravidez ao empregador, que deverá ser feita mediante atestado médico específico, por 60 (sessenta dias) dias após o término da licença maternidade, inclusive nos casos de contrato por prazo determinado, de experiência e aborto não criminoso, exceto nas rescisões por justa causa e pedidos de demissão, sendo este último caso, feito sob a assistência da entidade profissional.

**Parágrafo Único** – A radialista que tiver ciência de seu estado gravídico, após a rescisão contratual, deverá notificar o empregador, por intermédio do Sindicato Laboral, no prazo de 15 (quinze) dias após a rescisão contratual, a fim de que possa ser reintegrada ao trabalho.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO ACIDENTADO**

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

## **ESTABILIDADE ADOÇÃO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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, excluindo-se os sábados.

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 Primeiro** – As empresas ficam proibidas de fazer anotações na carteira de trabalho dos empregados da categoria, que não aquelas determinadas por lei.

**Parágrafo Segundo** – A empresa que opte por transferir o trabalhador de uma empresa para outra do mesmo grupo econômico, sem que haja quitação rescisória, deverá a empresa sucessora, obrigatoriamente, promover a alteração do contrato de trabalho, regularizar os registros na CTPS, FGTS e Previdência Social (INSS), bem como assumir todos os encargos e direitos do trabalhador da empresa sucedida.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - INCENTIVO À CONTINUIDADE**

Fica pactuado que às empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço, em razão de nova licitação pública ou novo contrato administrativo ou particular e/ou contrato emergencial, ficarão obrigadas a contratar os empregados da empresa anterior, respeitando todas as estabilidades legais, inclusive as gestantes; membros de CIPA; e todos os demais funcionários que na data do desligamento possuam qualquer tipo de estabilidade legal e/ou funcional, sem descontinuidade quanto ao pagamento dos salários e a prestação dos serviços, limitado ao quantitativo de empregados do novo contrato, obrigando as empresas que perderem o contrato a comunicar o fato ao sindicato laboral, inclusive por correspondência eletrônica, até 20 (vinte) dias antes do final do mesmo.

**Parágrafo Primeiro** – Na sucessão de contratos de prestação de serviços, no segmento privado, faculta-se às empresas realocarem, dentro das mesmas condições do posto anterior, no exercício da mesma função/cargo, com posto efetivo (não se admite reservas e feristas), o empregado que exerça a função de confiança, encarregado e/ou preposto, vedada a aplicação aos contratos do setor público.

**Parágrafo Segundo** – Caso a empresa exerça a faculdade prevista no Parágrafo Primeiro da presente Cláusula, deverá comunicar o Sindicato Laboral no prazo de 30 (trinta) dias os empregados realocados e os respectivos postos de trabalho.

**Parágrafo Terceiro** – Para o fiel cumprimento das condições avençadas, o tomador de serviços só poderá realizar a devolução de funcionários que não estejam atendendo com satisfação as suas necessidades, até 30 (trinta) dias que anteceder a troca de empresas, sendo vedado a devolução do trabalhador no referido período até o início do novo contrato, devendo o tomador informar quais os trabalhadores que não irão permanecer no novo contrato.

**Parágrafo Quarto** – Não exercendo sua faculdade de realocar seus trabalhadores, a empresa sucedida estará obrigada a dispensar os empregados para permitir a contratação pela empresa sucessora, mediante as seguintes condições:

I) O Termo de rescisão Contratual, no campo referente à forma de rescisão, constará "sem justa causa" e deverá constar, obrigatoriamente, no ato de homologação, a expressa referência à cláusula.

**II)** A empresa que está assumindo o contrato de prestação de serviços, admitirá o empregado da empresa anterior e a ele concederá estabilidade no emprego de 90 (noventa) dias, sendo vedada a celebração de contrato de trabalho a título de experiência nesse período.

**III)** No período da estabilidade (90 dias) a empresa que está assumindo a contratação só poderá demitir o empregado por cometimento de falta grave ou por pedido formal do empregado.

**IV)** A empresa que está perdendo o contrato de prestação de serviços e, desde que o empregado seja admitido pela empresa sucessora sem a descontinuidade quanto à prestação de serviços, fica desobrigada do pagamento do aviso prévio e suas respectivas projeções, da indenização adicional prevista no artigo 12º da Lei 13.932/19, obrigando-se, entretanto, a pagar as demais verbas rescisórias, sendo que a multa fundiária (art. 9º Decreto nº 99.684/90), será calculada no percentual de 40% do FGTS devido ao empregado.

**V)** As verbas rescisórias a que se refere o item anterior deverão ser quitadas até o 10º (décimo) dia após a rescisão do contrato de trabalho do empregado, ficando ajustado que o salário base, para cálculo das verbas rescisórias, é o correspondente ao do último dia do contrato de trabalho, acrescido da média das parcelas salariais variáveis, como horas extras e outras pagas com habitualidade, na forma da lei.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - INCENTIVO À CONTINUIDADE DO EMPREGADO PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

Fica facultado ao empregado pessoa com deficiência (PCD) valer-se da garantia contida na **Cláusula Quadragésima Primeira** ("Incentivo à Continuidade"), optando por ser contratado pela empresa sucessora, em detrimento da garantia prevista no art. 17, V, da Lei nº 14.020/2020.

**Parágrafo Primeiro:** As estabilidades, previstas na Cláusula Trigésima Sexta ("Incentivo à Continuidade") e no art. 17, V, da Lei nº 14.020/2020, deverão ser observadas em sua integralidade pela empresa sucessora.

**Parágrafo Segundo:** Caso o trabalhador opte pela contratação pela empresa sucessora, a empresa sucedida estará isenta de qualquer responsabilidade em relação à estabilidade advinda do art. 17, V, da Lei nº 14.020/2020, bem como da nova relação contratual firmada entre empregado e empresa sucessora.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FREQUÊNCIA OBRIGATÓRIA ÀS REUNIÕES**

As reuniões de trabalho, de comparecimento obrigatório, a que convocados os profissionais radialistas, deverão ser realizados durante o expediente normal e se estas ultrapassarem o horário normal de trabalho serão remuneradas como horas excedentes, como serviços extraordinários, por representarem tempo à disposição da empresa. O período será indenizado como horas excedentes apenas se estiverem consignadas nas folhas de ponto.

#### **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

#### **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.

#### **INTERVALOS PARA DESCANSO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 QUADRAGÉSIMA OITAVA - INTERVALO ENTRE JORNADA DE TRABALHO

Nos termos do Art. 66 da CLT, fica assegurado ao empregado Radialista um intervalo para descanso e repouso entre 02 (duas) jornadas de trabalho.

**Parágrafo Único** – Acordam as partes que, nos termos da CLT, o intervalo para refeições para os trabalhadores que possuem jornada superior a 07 (sete) horas diárias poderá ser de 30 (trinta) minutos.

## DESCANSO SEMANAL

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ESCALA DE FOLGAS

As empresas se comprometem a fixar, nos locais de trabalho, com antecedência mínima de 3 (três) dias, a escala mensal de folgas.

**Parágrafo Único** – As folgas semanais serão concedidas de acordo com a necessidade dos serviços, e como estabelecido no contrato celebrado entre a empresa e o tomador dos serviços, respeitando os limites estabelecidos em Lei.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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) controle de ponto por meio de aplicativo de folha de pagamento disponível em aparelhos de telefonia móvel (celular), que poderá ser do próprio funcionário;
- f) Outros sistemas de ponto eletrônico alternativos 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, desobrigando a instalação do Registrador Eletrônico de Ponto – REP.

## FALTAS

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTAS DO EMPREGADO ESTUDANTE**

Serão abonadas as faltas de empregados estudantes em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecido pelo MEC, 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 estudante a comprovação posterior do comparecimento para feitura da prova, sob pena de ser descontado de seu salário a falta correspondente.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PAGAMENTO DE FÉRIAS**

As férias serão concedidas, pagas e gozadas, nos seguintes termos:

**Parágrafo Primeiro** – O(a) trabalhador(a) poderá solicitar o fracionamento do período de férias, desde que haja concordância do empregador e que haja solicitação expressa por parte do empregado.

**Parágrafo Segundo** – Em conformidade com o início das férias concedidas, o pagamento destas dar-se-á 02 (dois) dias antes do início das mesmas.

**Parágrafo Terceiro** – A empresa fornecerá aviso de férias ao empregado 30 (trinta) dias antes da concessão das mesmas.

**Parágrafo Quarto** – Fica garantido o pagamento de férias proporcionais aos empregados que tiverem seu contrato rescindido sem justa causa.

**Parágrafo Quinto** – Para as empresas associadas ao SEAC/DF, em caso de decretação do estado de emergência de Saúde Pública no Distrito Federal, fica autorizado a possibilidade de concessão das férias para os trabalhadores que retornarem de afastamento pelo INSS ou licenças, sem a observância do prazo previsto nos Art. 139 e 135 da Consolidação das Leis do Trabalho, devendo ser o trabalhador avisado com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

**Parágrafo Sexto** – Para todas as demais empresas, NÃO ASSOCIADAS ao SEAC, os avisos de férias serão com 30 (trinta) dias e fica proibido a antecipação de férias quando o empregado ainda não possuir o período aquisitivo das férias.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS DA GESTANTE**

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

**Parágrafo Único** – De modo a dar efetividade a esse benefício convencional, as empresas poderão comunicar a empregada, em gozo da licença maternidade, sobre a existência dessa faculdade para que a empregada possa manifestar sua opção.

## LICENÇA REMUNERADA

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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) 3 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;
- c) 5 (cinco) dias consecutivos em caso de nascimento de filho.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ARMÁRIOS

Em respeito ao disposto pelo artigo 25 da Lei 6.515/98 é necessário o fornecimento de armário/guarda-roupa para os empregados desta categoria. As empresas serão obrigadas a fornecer os armários, na hipótese de o tomador disponibilizar o espaço físico para sua instalação ou o próprio armário para os funcionários terceirizados.

**Parágrafo Único** – Caso o tomador não forneça os armários ou o espaço físico, os Sindicatos convenientes envidarão esforços, junto ao tomador dos serviços, para garantir o cumprimento da disposição legal.

## EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - GRADES DE PROTEÇÃO

Como 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 OITAVA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

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 NONA - ELEIÇÕES PARA A CIPA

As empresas enviarão para o SINRAD/DF, 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 SEXAGÉSIMA - EXAMES MÉDICOS

Os radialistas deverão submeter-se a exame médico periódico, exames de audiometria e oftalmológicos, custeados pela empresa, renovado anualmente, independentemente do exame médico admissional, conforme item 7.4.1 da NR7 (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, 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 SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS E/OU DECLARAÇÃO DE COMPARECIMENTO

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.

**Parágrafo Primeiro** – As empresas aceitarão as declarações de acompanhamento (pai e mãe acima de 70 anos) a consultas/exames pelo período expresso no atestado (considerando hora de entrada, saída e percurso), sem prejuízo a remuneração.

**Parágrafo Segundo** – As empresas aceitarão os atestados médicos ou declarações de profissionais de saúde que demonstrem o comparecimento a consultas e/ou exames para o acompanhamento de filho menor e/ou incapaz para tratamento médico, devendo ser apresentado o atestado de acompanhamento no dia do retorno ao trabalho.

## PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ORGANIZAÇÃO DO SESMT COLETIVO

Em conformidade como Art. 2º da Portaria SIT/DSST Nº 17, de 01/08/2007, que aprova o subitem 4.14.3 da NR4 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.

**Parágrafo único** – Fica assegurado o direito de cada empresa organizar e manter, individualmente, o seu próprio SESMT.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - CUMPRIMENTO DA NR 17**

As empresas prestadoras de serviços se comprometem a cumprir a Norma Regulamentadora nº.17 (Ergonomia – Portaria MTPS n.º 3.751, de 23 de novembro de 1990) do MTE em sua totalidade para seus Empregados.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - 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/DF.

**Parágrafo Único** – Nos locais de trabalho a colocação do quadro de avisos ficará na dependência de autorização do tomador de serviços.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ACESSO ÀS 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 SEXAGÉSIMA SEXTA - 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** – As partes pactuam que durante a vigência da presente convenção, o Presidente do SINRAD/DF ficará dispensado do cumprimento de horário do trabalho sem prejuízo dos salários e benefícios, desde que a empresa seja avisada previamente por escrito.

**Parágrafo Segundo** – 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 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 SÉTIMA - ENTREGA DA GFIP

Ficam as empresas obrigadas a enviar ao SINRAD/DF as suas GFIPs até o 15º (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/DF.

**Parágrafo Primeiro** – A recusa do recebimento da GFIP por parte do SINRAD/DF 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 da empresa prejudicada.

**Parágrafo Terceiro** – Será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento) no percentual das multas previstas na presente cláusula à empresa associada ao SEAC/DF, desde que o seu pagamento ocorra de forma administrativa.

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - PROTEÇÃO DE DADOS

As empresas se comprometem a fornecer, quando solicitado pelo Sindicato Laboral, a documentação trabalhista estabelecida na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, relativa aos trabalhadores terceirizados, ficando o Sindicato, nos termos da Lei 13.709/2018, responsável pela adoção de todas as medidas de segurança aptas a proteger os dados repassados, visando à proteção dos direitos fundamentais, a liberdade e a privacidade do indivíduo.

**Parágrafo Primeiro** – Nos termos do artigo 5º, inciso X, da Lei 13.709/2018, sempre que o Sindicato Laboral tiver a necessidade de acessos aos dados sensíveis dos trabalhadores terceirizados, é primordial que haja o consentimento do titular, por escrito, indicando precisamente a finalidade de sua utilização.

**Parágrafo Segundo** – Após a entrega dos dados, autorizada pelo seu titular, ao Sindicato Laboral, este passará a ser o sujeito controlador e detentor das informações, ficando sujeito a aplicação do artigo 52 da Lei 13.709/2018, em substituição à empresa que forneceu os dados.

**Parágrafo Terceiro** – Todas as informações e documentações fornecidas, estão e estarão sob sigilo e, em hipótese alguma, serão usadas para outros interesses, ficando restritas ao âmbito administrativo do Sindicato Laboral.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - TAXA ASSISTENCIAL

As empresas descontarão de todos os seus empregados de uma única vez o valor equivalente a 1/30 (um trinta avos) do salário nominal do mês de março de 2025/2026, a título de taxa assistencial, em favor do SINRAD/DF, conforme aprovação expressa em assembleia geral, convocada para essa finalidade, através de Edital publicado no Jornal Correio Brasiliense, no mês de fevereiro de 2024. O valor descontado deverá ser repassado ao Sindicato Laboral até o dia 15 de abril de 2025/2026, conforme discriminado nos parágrafos 1º e 2º desta cláusula.

**Parágrafo Primeiro** – O pagamento ou recolhimento poderá ser feito por contrarrecibo 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, em até 15 (quinze) dias após a assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho.

## CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA SINDICAL

**As empresas**, mediante autorização do empregado, **ficam obrigadas a descontar** dos empregados associados, **em folha de pagamento**, a mensalidade devida ao SINRAD/DF no percentual de 2% (dois por cento) de seus salários base e revertê-los em favor do Sindicato Laboral, a título de mensalidade, até o 20º (vigésimo) dia do mês subsequente ao desconto do salário nominal recebido, mediante autorização do empregado por escrito.

**Parágrafo Primeiro** – As empresas encaminharão para o Sindicato Laboral, até o 15º (décimo quinto) dia, a relação constando o nome completo e o valor total dos descontos no mês, a título de mensalidade associativa.

**Parágrafo Segundo** – O SINRAD/DF encaminhará, mensalmente, para as empresas, relação dos novos empregados sindicalizados para fins do desconto da mensalidade.

**Parágrafo Terceiro** – Em caso de atraso no depósito da mensalidade sindical recolhida, a empresa pagará uma multa diária correspondente a 0,1% (zero vírgula um por cento) do valor não recolhido, caso o atraso não seja superior a 60 (sessenta) dias; ou 0,2% (zero vírgula dois por cento) do valor não recolhido, caso o atraso seja superior a 60 (sessenta) dias, até a data da efetiva liquidação, limitados ao montante não recolhido, a ser revertida para o SINRAD/DF.

**Parágrafo Quarto** – No caso de sucessão de empresas nos termos da cláusula da continuidade, serão mantidos os descontos das mensalidades dos trabalhadores sindicalizados, mediante a apresentação por parte do SINRAD/DF de uma relação dos trabalhadores para a empresa que está sucedendo a outra conforme cláusula de continuidade, sem necessidade de apresentação de novas autorizações. A relação deverá ser apresentada até o 15º (décimo quinto) dia do mês em que a empresa assumir o contrato.

**Parágrafo Quinto** – Será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento) no percentual das multas previstas na presente cláusula à empresa associada ao SEAC/DF, desde que o seu pagamento ocorra de forma administrativa.

## CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO PATRONAL

Considerando o previsto no art. 611-A da CLT, prevalecerão sobre a lei todos os pontos objetos de Acordo ou Convenção Coletiva, ressaltados as vedações previstas no art. 611-B; Considerado que o art. 611-B não veda a estipulação de contribuição decorrente de Convenção Coletiva para toda a categoria econômica, diante disso prevalece o negociado sobre o legislado; Assim por deliberação da Assembleia Geral do Sindicato Patronal de acordo com o disposto no art. 8º, inciso III da Constituição Federal, todas as empresas que exercem atividades representadas pelo SEAC/DF recolherão a CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO PATRONAL, para a assistência a todos e não somente a associados, no valor total de R\$ 14,00 (quatorze reais), por empregado, comprovado por meio do CAGED referente ao mês de junho de 2025/2026, a ser recolhida de uma só vez até o dia 15 de julho de 2025/2026, 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, facultado o direito à oposição, a ser manifestado em formulário disponível na sede do SEAC/DF, até o dia 31 de março de 2025/2026. Às empresas associadas ao SEAC/DF que fizerem o recolhimento da Contribuição de Custeio Patronal até às datas acima fixadas, será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento). O pagamento deverá ser efetuado através de emissão de boleto bancário emitido pelo site do SEAC/DF ([www.seac-df.com.br](http://www.seac-df.com.br)).

**Parágrafo Primeiro** – Caso o recolhimento seja feito em desacordo com o previsto no **caput** da presente cláusula, a empresa não se beneficiará do desconto acima concedido, sendo-lhe imputada, ainda, uma multa de 2% (dois por cento) e 0,22% (zero vírgula vinte e dois por cento) de juros, por dia de atraso, sobre o valor total da contribuição, ficando inadimplente com o Sindicato Patronal até à regularização da situação econômica.

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

**Parágrafo Terceiro** – As empresas que exercem atividades representadas pelo SEAC/DF recolherão a Taxa Assistencial, conforme guia disponibilizada em site próprio do Sindicato Patronal. ( <http://www.seac-df.com.br/taxa-assistencial/> )

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - 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 ser conhecer sua validade.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL**

Por força desta convenção, 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 e trabalhistas.

**Parágrafo Primeiro** – Esta certidão será expedida pelos Sindicatos Convenientes, conjuntamente, 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 de Custeio Patronal e GRCSU;
- b) Recolhimento da Taxa Assistencial Patronal e Laboral;
- c) Cumprimento integral desta Convenção e as obrigações desta;
- 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 validade da certidão está condicionada à assinatura de ambos os entes Sindicais.

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

**Parágrafo Quinto** – A certidão será gratuita às empresas associadas ao SEAC/DF.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - CURRÍCULOS ON LINE**

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - DA LEALDADE NEGOCIAL**

Nenhuma das empresas que compõe e são abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho estão autorizadas a firmar acordos individuais que alterem, modifiquem ou eliminem quaisquer das cláusulas constantes deste instrumento coletivo.



## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - DO ACORDO INDIVIDUAL DE TRABALHO EXTRAJUDICIAL**

Os acordos individuais de trabalho extrajudiciais deverão ter a anuência dos sindicatos laboral e patronal, sob pena de nulidade.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - ATA E ADITIVOS**

É facultado aos Sindicatos convenientes complementar as disposições desta Convenção Coletiva por meio de ata de reunião de negociação e/ou aditivos, com o objetivo de regular e/ou alterar as disposições deste instrumento normativo, nos termos dos Estatutos dos Sindicatos.

## **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS**

Eventuais divergências de interpretação das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho deverão ser comunicadas por escrito aos sindicatos convenientes, para fins de conciliação, no prazo de 15 (quinze) 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 existido, 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 SEPTAGÉSIMA NONA - ATUAÇÃO CONJUNTA DOS SINDICATOS PATRONAL E LABORAL**

Os Sindicatos convenientes assumem o compromisso de atuarem em conjunto e formalmente, a título de notificação, quando o contratante dos serviços não conceder e/ou pagar os reajustes e repactuações dos contratos no prazo de 60 (sessenta) dias, a contar da definição e última negociação da data-base e/ou solicitação da contratada, ou ainda quando houver descumprimento das demais cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, mediante solicitação da empresa interessada, desde que esta esteja quite com as obrigações desta CCT.

**Parágrafo Único** – Para o fiel cumprimento dos termos pactuados nesta Convenção Coletiva de Trabalho, os sindicatos em conjunto assumem o compromisso de fiscalizar os contratos celebrados com entes públicos e privados.

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - COOPERAÇÃO MÚTUA**

Os Sindicatos, por seus representantes, se reunirão semestralmente com vistas a conhecerem e solucionarem problemas comuns, em prestígio ao trabalhador e ao setor econômico.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - PROCESSOS LICITATÓRIOS – PROPOSTAS DE PRESTAÇÃO**

## DE SERVIÇOS

As empresas deverão sempre colacionar a presente Convenção Coletiva de Trabalho nas suas propostas, principalmente, quando participarem de processo licitatório que envolvam profissionais que possuem o Registro Profissional nos termos da Lei 6.615/78.

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA OBRIGAÇÃO DE FAZER

Impõe-se multa, por descumprimento das obrigações de fazer constantes do presente instrumento, na seguinte progressão:

- a) multa no valor equivalente a 30% (trinta por cento) do piso salarial da categoria, em favor da parte prejudicada, para a empresa que dentro do prazo de 6 (seis) meses não tenha incidido nesta penalidade;
- b) multa no valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do piso salarial da categoria, em favor da parte prejudicada, para a empresa que dentro do prazo de 6 (seis) meses tenha reincidido nesta penalidade.

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

**Parágrafo Segundo** – Será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento) no percentual das multas previstas na presente cláusula à empresa associada ao SEAC/DF, desde que o seu pagamento ocorra de forma administrativa.

## RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - 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 cuidase 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, inegáveis e 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 OCTAGÉSIMA QUINTA - DAS EMPRESAS SUJEITAS À CPRB**

Aos contratos públicos ou privados, cujo objeto é preponderante os serviços de terceirização das atividades indicadas na Cláusula Terceira da presente CCT, é proibida a utilização pelas empresas dos benefícios do regime de CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA SOBRE A RECEITA BRUTA – CPRB.

**Parágrafo Primeiro** – Não poderão utilizar os benefícios do regime de CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA SOBRE A RECEITA BRUTA – CPRB, aos contratos previstos no *caput* da presente cláusula, as empresas cujo objeto também abrangem as seguintes atividades mencionadas na IN RFB 1.812/18:

- tecnologia da informação – TI e comunicação – TIC;
- call center;
- transporte rodoviário de passageiros, intermunicipal, interestadual, internacional e em região metropolitana;
- transporte ferroviário de pessoas;
- transporte metroferroviário de pessoas;
- transporte rodoviário de cargas;
- construção civil;
- construção civil de obras de infraestrutura;
- empresas jornalísticas e de radiodifusão de sons e imagens;

**Parágrafo Segundo** – A inobservância à vedação ensejará a intervenção da Superintendência Regional do Trabalho, bem como comunicação à Secretaria da Receita Federal para que promova as autuações cabíveis.

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA DO TRT-10ª REGIÃO**

Nos termos do Incidente de Uniformização de Jurisprudência IUJ 0000396-17.2016.5.10.0000 do TRT-10ª Região, é proibida a utilização de enquadramento sindical pela empresa, diverso do segmento no qual o empregado trabalha; O enquadramento sindical está vinculado à atividade econômica principal do empregador, não estando inserida neste conceito a prestação de serviços a terceiros; **Exercendo a empresa múltiplas atividades, o enquadramento sindical observará a ocupação na qual o empregado trabalha**, especialmente quando não for possível identificar aquela preponderante e, cumulativamente, o Sindicato dos Trabalhadores houver celebrado Convenção Coletiva mais benéfica com Sindicato Eclético da Categoria Econômica, sob pena de nulidade absoluta do contrato.

**Parágrafo Primeiro** – Os Sindicatos comprometem-se a coibir a utilização de Norma Coletiva de Trabalho que utilize enquadramento Sindical incompatível com o segmento da prestação de serviços do trabalhador das atividades indicadas na **Cláusula Segunda** da presente CCT.

**Parágrafo Segundo** – Os Sindicatos atuarão para alertar e responsabilizar os tomadores de serviços e seus prepostos que utilizarem nos contratos públicos ou privados, cujo objeto é preponderante os serviços

de terceirização das atividades indicadas na **Cláusula Segunda** da presente CCT, norma coletiva diversa da presente CCT.

}

**ANTONIO JOSE RABELLO FERREIRA**  
PRESIDENTE  
SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, TRABALHOS TEMPORARIO E SERVICOS  
TERCEIRIZAVEIS DO DF

**MARCO ANTONIO ARGUELHO CLEMENTE**  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMP DE RAD E TELEV NO DF

## ANEXOS

### ANEXO I - MEMORIAL DESCRITIVO DAS FUNÇÕES

[Anexo \(PDF\)](#)

### ANEXO II - TABELA DE ENCARGOS SOCIAIS E 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 **77,26%** (setenta e sete vírgula vinte 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 nessa Convenção Coletiva de Trabalho, 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**.

#### TABELA DOS ENCARGOS SOCIAIS

##### GRUPO "A" – SEGURIDADE SOCIAL

1	GPS, FGTS e outras contribuições	%
A	INSS (Art. 22, Inciso I da Lei 8.212/91)	20,00%
B	FGTS (Art. 15 da Lei 8.036/90 e Art. 7º, Inciso III da CF/88)	8,00%
C	SESC (Decreto 61.836/67)	1,50%
D	SENAC (Decreto 61.843/67)	1,00%
E	SEBRAE (Decreto 99.570/90)	0,60%
F	INCRA (Lei 7.787 de 30/06/89 e DL 1.146/70)	0,20%
G	SALÁRIO EDUCAÇÃO (Art. 3, Inciso I do Decreto 87.043/82)	2,50%
H	RISCOS AMBIENTAIS DE TRABALHO (Decreto 6.042/2007 e Lei 10.666/2003)	3,49%
<b>Total</b>		<b>37,29%</b>

**GRUPO "B" – CUSTO DAS SUBSTITUIÇÕES**

<b>2</b>	<b>Ausências Legais</b>	<b>%</b>
A	REPOSIÇÃO DE FÉRIAS GOZADAS (Art. 142, DL 5.542/42 e Art. 7º, Inciso XVII da CF/88)	7,29%
B	REPOSIÇÃO DE FALTAS E AUSÊNCIAS (Art. 18 da Lei 8.212/91 e Arts. 473 e 822 da CLT e Art. 7º, Inciso XIX da CF/88)	3,78%
C	REPOSIÇÃO DE AFASTAMENTOS POR DOENÇA E ACIDENTE (Art. 18 da Lei 8.212/91 e Art. 476 CLT e Tema 482 do STJ)	0,12%
<b>Total</b>		<b>11,19%</b>

**GRUPO "C" – DIREITOS SEM PRODUÇÃO EFETIVA**

<b>3</b>	<b>13º Salário, Férias e Adicional de Férias</b>	<b>%</b>
A	13º Salário (Lei 4090/62, Inciso VIII e Art. 7º CF 88)	8,33%
B	Adicional de Férias Gozadas (Art. 7, Inciso XVII CF/88 e Súmula 328/TST)	2,38%
<b>Total</b>		<b>10,71%</b>

**GRUPO "D" – CUSTO DAS RESCISÕES**

<b>4</b>	<b>Provisão para Rescisão e Indenizações</b>	<b>%</b>
A	AVISO PRÉVIO INDENIZADO (Art. 487 CLT e Inciso XXI do Art. 7º CF/88)	1,28%
B	AVISO PRÉVIO COMPLEMENTAR (Lei 12.506/2011 e Inciso XXI do Art. 7º CF/88)	0,83%
C	REFLEXOS SOBRE OS AVISOS PRÉVIOS INDENIZADOS (IN SRT 15 de 14 de julho de 2010)	0,41%
D	FGTS SOBRE AVISO PRÉVIO INDENIZADO E COMPLEMENTAR (Súmula 305 TST e IN 99 do Ministério do Trabalho)	0,18%
E	AVISO PRÉVIO TRABALHADO (CLT Art. 488, § Único e Art. 7º Inciso XXI da CF/88)	0,16%
F	ENCARGOS SOBRE AVISO PRÉVIO TRABALHADO (Art. 28º da Lei 8.212/91)	0,06%
G	MULTA DO FGTS (Art. 487 CLT e Art. 10, Inciso I, Disp. Trans. CF/88)	3,20%
H	FÉRIAS INDENIZADAS (Artigo 146, § Único da CLT)	1,67%
I	ADICIONAL SOBRE FÉRIAS INDENIZADAS (Art. 7, item XVII da CF/88 e Súmula 328/TST)	0,56%
<b>Total</b>		<b>8,35%</b>

**GRUPO "E" – CUSTO COMPLEMENTARES**

<b>4</b>	<b>Direitos sobre o Abono Pecuniário</b>	<b>%</b>
A	ABONO PECUNIÁRIO (Art. 143 da CLT)	0,52%
B	1/3 CONSTITUCIONAL DO ABONO PECUNIÁRIO (Art. 7º, item XVII da CF/88 e Súmula 328/TST)	0,17%
<b>Total</b>		<b>0,69%</b>

**GRUPO "F" – INCIDÊNCIAS**

<b>4</b>	<b>Custos decorrentes das incidências</b>	<b>%</b>
A	INCIDÊNCIA GRUPO "A" SOBRE OS GRUPOS "B" + "C"	8,74%
B	FGTS SOBRE O AVISO PRÉVIO INDENIZADO	0,24%
C	INCIDÊNCIAS SALÁRIO MATERNIDADE	0,05%
<b>Total</b>		<b>9,03%</b>

<b>TOTAL DOS ENCARGOS SOCIAIS</b>	<b>77,26%</b>
-----------------------------------	---------------

Revisão Fellipe R. Andrade

### **ANEXO III - ATA DA ASSEMBLEIA COM APROVAÇÃO DA PAUTA**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.