

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2018/2019

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM RÁDIO E TV NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, inscrito no CNPJ sob nº 34.153.197/0001-10, neste ato representado por seu Presidente, Sr. LEONEL QUERINO DA SILVA, brasileiro, casado, radialista, CPF nº 124438497-67, RG 23526731-7,

E

SKY BRASIL SERVIÇOS LTDA; CNPJ Nº 72.820.822/0001-20, localizada na Av. Nações Unidas. 12901 – 14º Andar – Torre Norte – São Paulo/SP, aqui representada por sua Diretora de Capital Humano, Roseli Terezinha Parrella, brasileira, divorciada, Psicóloga, CPF Nº 011.994.748-00, RG Nº 8.834.773-4,

DA ADMISSÃO DO SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE RADIOSIFUSAO E TELEVISAO, PRODUTORAS DE AUDIO E/OU VIDEO, TELEVISAO A CABO, TELEVISAO POR ASSINATURA NO ESTADO DO PARÁ – STERT/PA COMO ANUENTE NO PRESENTE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Preliminarmente, as partes convenientes admitem a participação, na presente negociação coletiva, na condição de signatário, o SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE RADIOSIFUSAO E TELEVISAO, PRODUTORAS DE AUDIO E/OU VIDEO, TELEVISAO A CABO, TELEVISAO POR ASSINATURA NO ESTADO DO PARÁ – STERT/PA, inscrito no CNPJ sob o nº 04.813.069/0001-95, neste ato representado pelo seu presidente, ANTONIO ALBERTO ARAÚJO DA SILVA, de modo que todas as cláusulas a seguir ajustadas e os benefícios nelas contidos serão estendidos aos trabalhadores representados por referida entidade sindical. Isso posto, celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, o qual rege-se, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA, DATA-BASE E REVISÃO

As partes, fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01 de julho de 2018 a 30 de junho de 2019 e a data-base da categoria em 01 de julho, inclusive quanto as cláusulas sociais, sendo certo que as cláusulas econômicas serão negociadas na próxima data base de 1º de julho de 2019.

### CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrangerá todos os trabalhadores da Empresa SKY BRASIL SERVIÇOS LTDA em 1º de julho, representados nas bases territoriais estaduais pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES EM RÁDIO E TV NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO e o SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE RADIOSIFUSAO E TELEVISAO, PRODUTORAS DE AUDIO E/OU VIDEO, TELEVISAO A CABO, TELEVISAO POR ASSINATURA NO ESTADO DO PARÁ – STERT/PA.

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL



A empresa adotará como piso salarial, o salário mínimo regional nos Estados onde tais valores estiverem efetivamente estabelecidos, conforme as respectivas categorias, observado o valor mais benéfico para o trabalhador.

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, representados pelo SINRADTV-RJ e SINRAD-PA, ficam reajustados no percentual de 4,5% (quatro vírgula cinco por cento), que será aplicado sobre os salários vigentes em 30 de junho de 2018, passando a vigor a partir de 1º de julho de 2018.

4.1. Fica mantida a negociação direta entre empregado e empregador, exclusivamente para os reajustes salariais dos empregados classificados com cargos de direção e de gestão, assim entendidos como aqueles ocupantes, especificamente, dos cargos de diretor e gerente.

#### CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Em caso da empresa promover o pagamento de seus empregados diretamente em conta bancária fica dispensadas de possuírem o contracheque assinado pelos empregados, devendo, entretanto, entregar-lhes o mesmo discriminando as importâncias pagas e os descontos efetuados, ou fornecê-lo em meio eletrônico, com garantia de total confidencialidade, provendo acesso em equipamento da empresa àqueles que alegarem não possuir computador ou internet em suas residências.

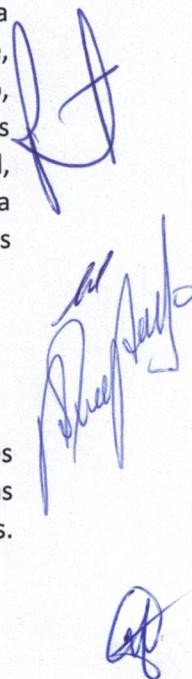
#### CLÁUSULA SEXTA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA

A empresa realizará dentro do limite legal e mediante expressa autorização, descontos em folha de pagamento dos empregados abrangidos pela presente Acordo Coletivo de Trabalho, relativos à contribuição social (mensalidades do sindicato) assim como os demais compromissos firmados com o empregador ou com o empregado, relativamente a convênios e empréstimos.

6.1. Fica permitido à Empresa abrangida por este Acordo Coletivo de Trabalho, quando oferecida à contraprestação, o desconto em folha de pagamento de: seguro de vida em grupo, transporte, planos médico-odontológico com participação dos empregados nos custos, alimentação, convênios de empréstimos bancários, convênio com supermercados, medicamentos, convênios com assistência médica e clube/agremiações, utilização de linhas telefônicas, combustível, fotocópias, e outros recursos oferecidos pela empresa para fins particulares, com a anuência prévia dos empregados. Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

#### CLÁUSULA SÉTIMA – HABITUALIDADE

Para efeito do cálculo de Férias, 13º salário, Licença Maternidade e Aviso Prévio, os valores pagos a título de horas extras, adicional noturno, comissões, remuneração variável e outras parcelas pagas em caráter habitual, serão consideradas pela média dos últimos 12 (doze) meses.



#### CLÁUSULA OITAVA - NÃO INCORPORAÇÃO DE BENEFÍCIOS E CONCESSÕES

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

#### CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS

A empresa remunerará as horas extras diárias dos empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho com 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal, quando o trabalho for prestado de segunda a sábado, e com 100% (cem por cento) de acréscimo sobre a hora normal, quando as horas extraordinárias forem prestadas aos, domingos e feriados, exceto se o trabalho for realizado em dia de escala. As horas extras serão remuneradas com base no salário do mês de seu efetivo pagamento.

#### CLÁUSULA DÉCIMA - PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

Convencionam as partes em conformidade com a Lei nº 10.101/2000, de 20/12/2000 e a Lei nº 12.832 de 20/06/2013 que a empresa abrangida pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho manterá obrigatoriamente Plano de Participação nos Lucros e Resultados, extensivo a todos os empregados, independentemente de cargo, cujos planos serão registrados e arquivados na sede nacional do SINRADRJ até 31 de março de cada ano.

10.1. Consoante o disposto no art. 3º, da Lei 10.101/2000, a verba de participação nos lucros ou resultados, não integra ou incorpora-se à remuneração do empregado, tampouco constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

10.2. Convencionam as partes que as metas pré-estabelecidas pela empresa não poderão ser alteradas no decorrer do período pré-estabelecido.

10.3. Em caso de não estabelecer acordo de PPR ou programa similar de premiação por resultados até 90 dias após a assinatura da presente Acordo Coletivo de Trabalho pagará ao trabalhador o salário do mês de Janeiro de 2019 majorado em 100% (cem por cento), sem prejuízo do estabelecido na Cláusula Décima deste Acordo.

#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE COMBUSTÍVEL - AJUDA DE CUSTO

A empresa poderá adotar a concessão via convênio com fornecedoras de vale combustível ou via pagamento em dinheiro, com ou sem a participação de seus empregados.

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO REFEIÇÃO

A empresa fornecerá vale-alimentação ou, opcionalmente, vale-refeição a seus empregados, com carga horária diária de 8 horas, com valor de face mínimo de R\$ 22,55 (vinte reais e cinquenta e cinco centavos), a partir de Janeiro de 2019 o valor face mínimo passa a ser de R\$23,57 (vinte três reais e cinquenta e sete centavos), dentro dos critérios que regulam o

Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT - e o disposto na Lei nº. 6.321/76 e legislação posterior, cujos benefícios não se constituem em item da remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais.

12.1. Os empregados poderão optar por receber o valor do auxílio em uma composição de auxílio refeição ou auxílio alimentação, conforme regras expostas em política interna da empresa. Todos os anos será oferecida aos empregados a possibilidade de optarem novamente na composição de valores.

12.2. Caso a empresa tenha ou disponibiliza refeitório para seus colaboradores estará isenta da aplicação desta cláusula, respeitados os critérios que regulam o PAT.

12.3. A empresa concederá no mês de dezembro de 2018, a todos os empregados ativos, Vale Natalino (refeição ou alimentação) no valor de face de R\$ 96,35 (noventa e seis reais e trinta e cinco centavos), não se aplicando, neste caso, o disposto no item acima.

12.4. Os empregados afastados por Acidente de Trabalho ou Auxílio Doença terão este benefício suspenso a partir do 15º (décimo quinto) dia de afastamento, bem como os descontos a ele correspondentes.

#### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO TRANSPORTE

A empresa fornecerá vale-transporte aos seus empregados nos termos da Lei 7.418/85 e do Decreto nº. 95.247, de 17/11/87, nos termos da legislação vigente, não se configurando tal benefício como salário, inclusive para os efeitos fiscais.

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

A empresa fornecerá assistência médica aos seus empregados, com ou sem a participação dos mesmos nos custos, através de assistência médica conveniada.

14.1. A forma de participação do empregado no custo poderá ser individualmente progressiva, levando-se em conta a efetiva utilização da assistência médica.

14.2. Os atendimentos relacionados às doenças crônicas ou pré-existentes, assim como, os emergenciais não deverão ser considerados para fins de progressividade.

14.3. No caso de utilização da participação progressiva nos custos, os critérios de progressividade deverão ser amplamente divulgados aos empregados e formalmente levados ao conhecimento do SIN-CAB, no prazo mínimo de 90 (noventa) dias antes que qualquer coparticipação seja efetivada.

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO DOENÇA – GARANTIAS

O empregado em gozo de auxílio-doença não poderá ser dispensado a partir da concessão do benefício pelo INSS, e terá garantia de emprego enquanto permanecer afastado pela previdência. Durante o afastamento pelo INSS, fica assegurada a manutenção do plano de saúde pelo período de até 12 (doze) meses após o afastamento, nas mesmas condições existentes anteriormente.

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO DOENÇA – COMPLEMENTAÇÃO DO INSS

A empresa pagará para os empregados em gozo de auxílio-doença concedido pela Previdência Social no período contado entre o 16º (décimo sexto) até o 60º (sexagésimo) dia, a complementação correspondente à diferença entre o que a Previdência Social pagar e o salário líquido devido no mês do afastamento, totalizando 100% (cem por cento) do salário base do mês anterior ao afastamento dos empregados.

16.1. No caso da empresa não ter o valor de concessão do benefício pelo INSS, a empresa adiantará 70% (setenta por cento) do salário base, e fará os acertos necessários até os 100%, quando for apresentado pelo empregado o cálculo do benefício concedido pelo INSS.

16.2. Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário ou acidentário por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará o salário líquido que lhe seria devido entre o 16º dia e o 30º dia de afastamento.

16.3. O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal de salário dos demais empregados.

#### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO FUNERAL

Caso a empresa não forneça a seus empregados seguro de vida em grupo ou outras modalidades de seguro por elas subsidiados, no todo ou em parte, ocorrendo falecimento de empregado, pagará aos dependentes legais deste, a importância de R\$ 7.396,28 (sete mil, trezentos e noventa e seis reais e vinte oito centavos).

17.1. Os pagamentos resultantes serão efetivados em cota única até 10 (dez) dias após a comprovação do óbito.

#### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO CRECHE

A empresa reembolsará mensalmente em folha de pagamento, a importância de R\$ 406,14 (quatrocentos e seis reais e quatorze centavos) mediante apresentação de recibo ou nota fiscal, para o pagamento de vagas em creches e pré-escolas dos filhos de suas empregadas, desde o nascimento até 72 meses de idade, excetuando-se esse benefício a crianças que já cursem o ensino fundamental, em estabelecimento de livre escolha.

18.1. A empresa se obriga a manter locais apropriados para guarda, vigilância e amamentação dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação, assim compreendido do 0 (zero) aos 06 (seis) meses de idade da criança, na forma dos parágrafos 1º e 2º do artigo 389 da CLT, ou alternativamente, manter convênios com outras entidades públicas ou privadas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, SESC ou equivalentes. Em caso de estabelecimentos conveniados, uma via do convênio será remetida à Sede do SINRADRJ para arquivo.

18.2. Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada 7 um, na forma do art. 396 da CLT, admitindo-se, ainda, que a empregada opte por cumprir tal descanso uma hora antes do início ou após o término de sua jornada.

18.3. As condições presentemente acordadas serão estendidas aos empregados, divorciados ou separados judicialmente, com comprovada guarda legal dos filhos.

18.4. O reembolso das despesas somente será efetuado no mês de competência do pagamento e os valores do custeio das vagas em creches e pré-escolas, não integrarão a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais.

18.5. As empregadas afastadas por Acidente de Trabalho ou Auxílio Doença, a partir de 180 dias terão este benefício suspenso, bem como os descontos a ele correspondentes.

#### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO ESPECIAL AO DEPENDENTE COM DEFICIÊNCIA

A empresa concederá um auxílio mensal sob a forma de reembolso ao Dependente com Deficiência, para cada filho de empregado, devidamente declarado junto à Previdência Social, no valor de até R\$ 406,14 (quatrocentos e seis reais e quatorze centavos).

19.1 O auxílio ao Dependente com Deficiência será concedido, na forma especificada nesta cláusula, para fins de acompanhamento especializado ou acompanhamento educacional especializado, tratamento clínico ou médico especializado, desde que o beneficiado esteja efetivamente caracterizado como "Pessoa com Deficiência", mediante a apresentação de relatório de avaliação diagnóstica, assinado por profissional habilitado para esse fim e reconhecido pelo serviço médico da EMPRESA.

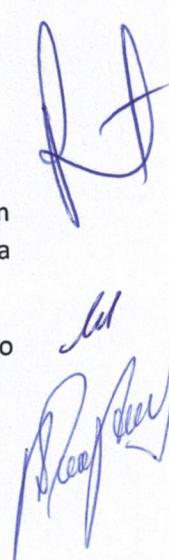
19.2. Fica conceituado que "Pessoa com Deficiência" é a pessoa portadora de problema estrutural ou congênito, que compromete sua educação, desenvolvimento e/ou ajustamento ao meio familiar e social, caracterizando-a como deficiente. A deficiência será caracterizada seguindo os tipos a seguir relacionados:

- a) Mental: deficiência mental moderada ou severa;
- b) Distúrbio de conduta: problemas de psicomotricidade;
- c) Física: afecção muscular e/ou ortopédica;
- d) Sensorial: auditiva ou visual;
- e) Paralisação cerebral: deficiência física com deficiência neurológica;
- f) Múltipla: associação de duas ou mais das deficiências acima indicadas.

19.3. O auxílio ao Dependente com Deficiência será concedido ao empregado, de acordo com esta cláusula e parágrafos integrantes, enquanto perdurar o atendimento especializado e a condição de empregado.

19.4. Os valores pagos a este título não serão incorporados à remuneração e nem serão considerados salário para qualquer efeito.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA - SEGURO DE VIDA



A empresa deverá contratar seguro de vida em grupo, que cubra os riscos de acidente e morte, cuja apólice individual será do valor de R\$ 25.951,88 (vinte e cinco mil, novecentos e cinquenta e hum e oitenta e oito centavos) obedecidas as normas das empresas seguradoras, caso não ofereçam a seus empregados.

20.1. Os empregados que não optarem pelo benefício de seguro de vida em grupo deverão fazê-lo por escrito.

20.2. Este dispositivo não se aplica se a empresa manter apólice de seguro de vida em grupo ou similar para seus trabalhadores, independente da anuência do empregado à apólice.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA PIMEIRA – APOSENTADORIA – GARANTIAS

O empregado que, com mais de 05 (cinco) anos de serviços contínuos na mesma empresa e que tenha, comprovadamente, por força de informação lançada em sua CTPS ou de documento hábil do INSS, alcançado o direito de postular a aposentadoria da Previdência Social (seja ela por Tempo de Serviço Integral, seja Especial ou Por Idade, respectivamente previstos nos artigos 52, 57 e 48 da Lei 8.213/91), caso venha a ser dispensado no período de 18 (dezoito) meses que antecede a data de concessão do benefício, terá garantia aos recolhimentos previdenciários de acordo com a seguinte tabela:

Mais de 5 até 7 anos - 12 meses de recolhimentos custeados pelo empregador
Mais de 7 até 9 anos - 15 meses de recolhimentos custeados pelo empregador
Mais de 9 anos - 18 meses de recolhimentos custeados pelo empregador

21.1. Ficam excluídos de tal garantia os casos de dispensa por justa causa e de composição firmada entre empregado e empregador, desde que, nesta última hipótese, mais benéfica ao trabalhador.

21.2. Em caso de extinção da empresa, por qualquer motivo, desde que o empregado esteja inserido na previsão contida na cláusula, terá garantido para si, o recebimento da indenização correspondente ao valor dos recolhimentos previdenciários custeados pelo empregador, nos exatos termos previstos na tabela da referida cláusula, cabendo ao empregado a adoção das medidas cabíveis para sua inscrição perante o INSS como contribuinte autônomo, objetivando os devidos recolhimentos nas épocas oportunas.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - VERBAS RESCISÓRIAS

O pagamento dos direitos decorrentes de rescisão contratual é regulado pelo art. 477 CLT, com as alterações estabelecidas pela Lei 7.855/89, salvo motivo de:

- atraso na entrega do extrato do FGTS pela Caixa Econômica Federal, caso em que o homologador fará constar ressalva;
- não prestação de contas por quantias e/ou equipamentos e ferramentas entregues pelas Empresas;
- ausência do empregado no dia e hora marcados para pagamento, sendo que, para efeito dessa última hipótese, deverá a Empresa, quando da rescisão contratual, cientificar o

empregado do local, dia e horário do pagamento. O não comparecimento do empregado no dia e hora determinados para homologação será registrado obrigatoriamente pelo homologador no verso do recibo de rescisão, isentando a Empresa de qualquer multa, desde que apresentado o comprovante de aviso, com o recebimento do empregado, admitindo-se o comprovante eletrônico de pagamento bancário. 22.1. Não será devida a multa prevista no art. 477, § 8º da CLT, se a empresa efetuar os depósitos das verbas rescisórias nos prazos estabelecidos no § 6º do mesmo artigo, na forma do que permite o art. 23, § 1º da Instrução Normativa nº 15, e 14 de julho de 2010, da Secretaria das Relações do Trabalho, devendo ser expressamente comunicada ao empregado a efetivação do depósito.

22.2. Na hipótese de pedido de demissão, fica autorizado o desconto nas verbas rescisórias dos valores correspondentes ao vale transporte, vale refeição ou vale alimentação, empréstimos, ou outros benefícios, equipamentos de trabalho, quando adiantados ao empregado e relativos aos dias que não forem efetivamente trabalhados.

22.3. As homologações da rescisão do contrato de trabalho dos empregados abrangidos pelo presente acordo poderão, a critério da empresa, ser realizadas na sede de um dos sindicatos profissionais signatários mediante o pagamento, pela empresa, da taxa de 5% do salário mínimo vigente.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RECICLAGEM PROFISSIONAL

A Empresa deverá fornecer a seus empregados a oportunidade de se adaptarem a novas tecnologias e equipamentos, correndo à conta delas os investimentos com os programas de desenvolvimento técnico-profissional necessários, bem como a manutenção de condições de trabalho que preservem a saúde do trabalhador.

23.1. Convencionam as partes que as atividades de treinamento atendem aos interesses dos empregados e da empresa e, constituem benefício concedido aos empregados para o seu desenvolvimento profissional, não se confundindo com as atividades laborais dos mesmos.

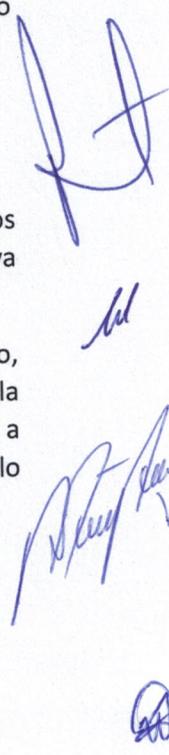
23.2. Na hipótese de adoção de tecnologias que possam implicar redução de pessoal, a Empresa dará oportunidade de aproveitamento e readaptação do pessoal a ser deslocado, procurando possibilitar-lhes a absorção em outros cargos ou funções compatíveis.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CUIDADOS COM FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS

Poderá ser efetuado o desconto dos danos eventualmente provocados por culpa ou dolo dos empregados em ferramentas e equipamentos das empresas, desde que seja apurada a efetiva responsabilidade do empregado.

24.1. Em caso de quebra de instrumento e/ou material ou utensílio utilizado pelo empregado, desde que não tenha agido com culpa, a substituição do mesmo deverá ser providenciada pela empresa, sem qualquer ônus para o empregado, devendo a empresa também providenciar a substituição dos instrumentos e/ou materiais ou utensílios de trabalho utilizados pelo empregado, motivados pelo desgaste natural.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - MARCAÇÃO DE PONTO



Caso a empresa adote registrador de ponto eletrônico deverá disponibilizar aos empregados o respectivo espelho mensal de ponto contemplando o registro da jornada diária de trabalho dos empregados, na forma do que exigem as Portarias nº 1.510/09 e 373/11, do Ministério do Trabalho e Emprego.

25.1. Será permitido à empresa a adoção de SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO, nos termos das Portarias nºs 1510/2009 e 373/2011, assim como dos Precedentes Administrativos nºs 23 e 78 do Ministério do Trabalho e Emprego, e Artigos 62, incisos I e II e 74, Parágrafo 2º, da CLT e nas demais fundamentações e disposições legais.

25.2. Para todos os efeitos a adoção de Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho, será objeto de acordo específico celebrado entre empresa e o SINRADTV-RJ e o SINRAD-PA, com base na Portaria 373/11, do Ministério do Trabalho e Emprego.

25.3. Os sindicatos profissionais signatários e a empresa definirão qual o sistema a ser adotado, o qual só terá validade mediante o fornecimento do competente CERTIFICADO TÉCNICO DE UTILIZAÇÃO DO SISTEMA, assinado por técnico com a devida qualificação que ateste que o sistema está em conformidade com os normativos legais, e ainda que assume as consequências legais e criminais quanto a falsa declaração, falso atestado e falsidade ideológica.

25.4. O sistema cuja adoção pela empresa poderá está sendo autorizado, permitirá registrar fielmente as marcações efetuadas, não sendo permitida qualquer ação que desvirtue os fins legais a que se destinam, tais como:

- a – Restrições à marcação do ponto;
- b – Marcação automática do ponto;
- c – Exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada e
- d – Alteração ou eliminação de dados registrados pelo empregado.

25.5. Em qualquer hipótese, a implantação do Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho, não pode ser inferior a 30(trinta) dias da assinatura do respectivo acordo. Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas Duração e Horário

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – ATRASO TOLERÂNCIA

Estipulam as partes que não poderá ser deduzido do pagamento de repouso semanal e feriado dos empregados, o atraso, no início de suas jornadas, de até 05 (cinco) minutos no caso daqueles lotados em setor de teleatendimento (callcenter), e de até 15 (quinze) minutos para os demais, desde que seja permitido pela empresa o trabalho nesse dia e desde que os mesmos compensem tal atraso no término de suas respectivas jornadas.

26.1. Os atrasos justificados não motivarão descontos nas férias nem no 13º salário.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INTERVALO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO

Os empregados sujeitos a controle de jornada de trabalho ficam liberados, a critério da empresa, da marcação do ponto no intervalo para a refeição.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TRABALHO AOS DOMINGOS

Os empregados lotados nas áreas técnicas e operacionais que trabalham por escala de revezamento, abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, poderão ser escalados aos domingos e feriados, em função da especificidade do setor, desde que seja assegurado o descanso semanal em outro dia, assegurada no mínimo uma folga mensal aos domingos.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ABONOS DE FALTAS

Os empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho poderão deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo de salário, até 05 (cinco) dias consecutivos, por motivo de falecimento do cônjuge ou companheiro(a), ascendente e descendente de primeiro grau, devendo comprovar o fato com a apresentação da Certidão de Óbito no prazo de 07 (sete) dias a contar da data do falecimento.

29.1. A empresa concederá 03 (três) dias úteis de folga, sem prejuízo de salário, por motivo de casamento, devendo ser avisada com 30 (trinta) dias de antecedência, e a comprovação ser feita no retorno, mediante apresentação da certidão de casamento.

29.2. Os empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho que estiverem regularmente matriculados em estabelecimento oficial ou particular de ensino devidamente reconhecido, terão suas faltas abonadas quando houver coincidência entre o horário de trabalho e o horário de exames escolares, supletivos ou vestibulares, desde que pré-avisado o empregador com a antecedência mínima de 48 horas e comprovação posterior.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER E DO ADOLESCENTE

Não constitui justo motivo para rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez, não sendo permitidas, em regulamentos de qualquer natureza, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento e gravidez.

30.1. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial, para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade na forma dos arts. 392-A e 393, da Consolidação das Leis do Trabalho.

30.2. Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial da Rede Hospitalar Pública, a mulher terá um repouso remunerado de 3 (três) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

30.3. Em caso de admissão de jovens aprendizes, na idade de 14 a 18 anos, ficam proibidas de colocá-los para trabalhar em horário noturno, bem como em locais perigosos ou insalubres, cujo trabalho não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – SOBREAVISO

A Empresa poderá designar empregados para permanecerem em regime de sobreaviso, conforme escalas previamente estabelecidas, inclusive aos sábados, domingos e feriados, os quais farão jus ao pagamento de 1/3 (um terço) da remuneração da hora normal por hora em regime de sobreaviso.

31.1. Os empregados enquadrados nesta cláusula serão aqueles expressamente designados pela EMPRESA, por escrito, onde estará especificado o período de duração do sobreaviso.

31.2. O empregado acionado para trabalhar no período de sobreaviso perceberá como extras as horas de efetivo exercício, deixando de ser pago, nesta hipótese, o adicional de sobreaviso durante a hora efetivamente trabalhada.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS

A Empresa fica autorizada a praticar o sistema de banco de horas de trabalho, devendo, entretanto, assinar individualmente com os sindicatos profissionais signatários, Acordo Coletivo de Banco de Horas, nos termos da legislação aplicável à espécie.

32.1. A compensação realizada com base no banco de horas não acarretará qualquer modificação na remuneração mensal do empregado.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada normal de trabalho para os trabalhadores inseridos nesta categoria profissional, não poderá exceder de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentas e vinte) horas mensais, de segunda-feira a sábado.

33.1. Fica facultado à empresa o regime de compensação de 12 (doze) horas trabalhadas por 36 (trinta e seis) de descanso, mediante acordo individual entre empresa e colaborador, devidamente homologado pelos sindicatos profissionais signatários.

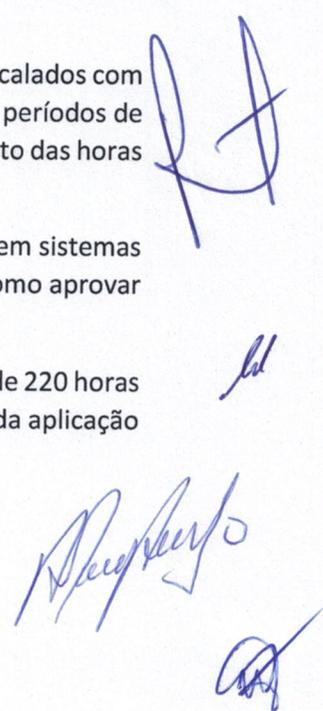
33.2. Será assegurada 01 (uma) folga semanal, pelo menos uma vez ao mês aos domingos, conforme escala de trabalho mensal, em atenção ao disposto na Lei nº 605/49.

33.3. A empresa poderá estabelecer programas de compensação em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, de sorte que os empregados, ou parte deles, possam ter períodos de descanso mais prolongados, ficando também permitida a compensação ou o desconto das horas não trabalhadas aos sábados, em outros dias da semana.

33.4. Na condição da empresa promover o controle de ponto de seus empregados em sistemas eletrônicos onde o colaborador possa acompanhar seus registros de ponto assim como aprovar o seu espelho de ponto, ficam isentas da coleta de assinatura nos mesmos.

33.5. A empresa poderá estabelecer esquema de compensação, para que a jornada de 220 horas seja cumprida, respeitando-se o limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo da aplicação das penalidades previstas em lei.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS



A Empresa efetuará a marcação da data de início de gozo de férias de seus empregados, de forma a permitir que essa data não ocorra em sábados, domingos e feriados.

34.1. Para os empregados contratados com jornada inferior a 25 (vinte e cinco) horas semanais, serão aplicadas as regras estabelecidas no art. 130-“a”, da CLT.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GESTANTES – LICENÇA MATERNIDADE

A empregada gestante terá garantia de emprego desde a concepção, até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto, e não poderá ser dispensada, a não ser em razão de falta grave, devidamente apurada em processo administrativo.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DEMAIS DISPOSIÇÕES À GESTANTE

Em razão da garantia de emprego ser de ordem pública, ou seja, tratar-se de um direito indisponível, os casos em que por motivo de força maior for rescindido o contrato de trabalho, deverá haver a necessária assistência do SINRADTVRJ.

36.2. Por ocasião da constatação da gravidez, a empregada deverá avisar ao empregador por escrito de seu estado de gestação, bem como no momento da dispensa ou da comunicação do aviso prévio, devendo comprová-lo dentro do prazo de 60 dias, a partir da notificação da dispensa ou da comunicação do aviso respectivo.

36.3. Visando a proteção à trabalhadora gestante, as empresas poderão solicitar às empregadas exame demissional para a comprovação da gravidez, não sendo considerado tal pedido como ato de discriminação, mas com o objetivo de efetivar as garantias constitucionais, legais e convencionais dirigidas à trabalhadora grávida.

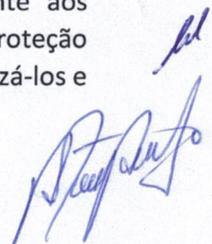
#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA PATERNIDADE

O empregado cuja esposa ou companheira der à luz terá assegurado o direito a uma licença remunerada nos 20 (vinte) dias corridos ao nascimento da criança, sendo igual benefício estendido por 20 (vinte) dias corridos, àquele que tiver adotado uma criança com menos de 12 (doze) meses de idade, nos 05 (cinco) dias após a comprovação da adoção judicial.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

Quando exigido o uso de uniformes pela Empresa, deverá fornecer gratuitamente aos empregados e, quando exigido por legislação específica, fornecerá Equipamento de Proteção Individual (EPI), bem como orientação para o seu uso. Os empregados se obrigam a utilizá-los e zelar pela sua guarda e bom uso, bem como devolvê-los quando solicitado.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DAS COMISSÕES INTERNAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO – CIPAS



As eleições das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA) serão precedidas de convocação escrita por parte da empresa, com antecedência de 60 dias da data do pleito, fixando data, local e horário para sua realização, considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais, assim como deverá ser enviada aos sindicatos signatários, cópia da convocação acompanhada do respectivo calendário eleitoral e o resultado das eleições.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - COMUNICAÇÕES DOS SINDICATOS SIGNATÁRIOS

A Empresa designará locais acessíveis aos sindicatos profissionais signatários para colocação de avisos, onde poderão ser colocadas matérias de interesse da categoria, desde que em papel timbrado da entidade sindical, vedada a divulgação de material político-partidário ou ofensivo a quem quer que seja.

40.1. A empresa abrangida pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho deverá enviar para os sindicatos signatários os dados totais de acidentes de trabalho do período de janeiro a dezembro de cada ano, até o dia 10 de fevereiro do ano subsequente ao vencido, para emissão em conjunto de um certificado de acidentes de trabalho, em cujo certificado constará o percentual da quantidade de acidentes do trabalho versus o quadro total de efetivos.

40.5. As partes envidarão, em caráter permanente, esforços conjuntos no combate ao furto de sinais de Televisão por Assinatura (pirataria).

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÕES

Em casos excepcionais as homologações das rescisões poderão ser levadas a termo nas dependências das empresas, a pedido destas, em local devidamente reservado, mediante o comparecimento de representante dos sindicatos profissionais signatários, ficando as despesas por conta da empresa solicitante, mediante previa aprovação.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – SINDICALIZAÇÃO

Os dirigentes sindicais dos sindicatos signatários terão acesso as dependências da empresa para desde que previamente avisado.

42.1. A empresa, no ato da admissão do trabalhador, apresentará, entre os documentos necessários ao registro, a proposta de associação ao Sindicato dos Trabalhadores da categoria profissional, concedendo ao contratado inteira liberdade de opção.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACORDO

No caso de descumprimento das obrigações estipuladas neste Acordo Coletivo de Trabalho, a empresa será notificada na pessoa de seu Diretor Executivo de Recursos Humanos (ou cargo equivalente), para corrigir a conduta desconforme com o presente Acordo, no prazo de 30 dias. A SKY deverá ser devidamente comunicado da notificação. Em caso de não corrigir a conduta desconforme, será aplicada à parte infratora multa equivalente a R\$ 74,49 (setenta e quatro reais e quarente e nove centavos) por empregado, em favor dos mesmos, independentemente das medidas judiciais cabíveis.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA- EXTENSÃO DE BENEFÍCIOS

A empresa assegura aos parceiros de trabalhadores homossexuais, a concessão de todos os benefícios do presente instrumento previsto a dependentes legais, no sentido de resguardar a igualdade, considerando que é inconstitucional a distinção de tratamento legal às uniões estáveis constituídas por pessoas do mesmo sexo.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DIA NACIONAL DO TRABALHADOR EM EMPRESAS DE SISTEMAS DE TV POR ASSINATURA

Fica convencionado entre as partes que o dia 11 DE AGOSTO será considerado o "Dia Nacional do Trabalhador em Empresas de Sistemas de TV por Assinatura".

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – EFEITOS DO ACORDO

O presente acordo substitui a responsabilidade da empresa em cumprir a Convenção Coletiva de Trabalho da categoria firmada entre os sindicatos profissionais signatários e o Sindicato Nacional das Empresas Operadoras de Televisão e de serviço de Acesso Condicionado - SETA, exceto no que tange as cláusulas que versam sobre contribuição sindical, contribuição assistencial ou fortalecimento sindical, devendo a empresa cumprir o que for convencionado no referido instrumento.

Isso posto, assinam o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO em 4 (quatro) vias, elaboradas em 18 (dezoito) laudas.

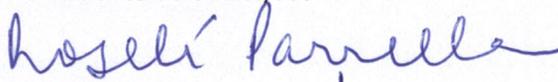
Rio de Janeiro, 17 de setembro de 2018.

  
LEONEL QUERINO DA SILVA NETO

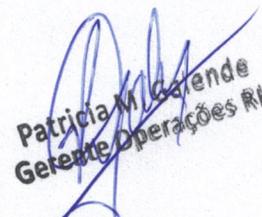
Presidente do SINDICATO DOS TRABALHADORES EM RÁDIO E TV – RJ

  
ANTÔNIO ALBERTO ARAÚJO DA SILVA

Presidente do STERT/PA

  
ROSELI TEREZINHA PARRELA

Vice-presidente de Capital Humano da SKY BRASIL SERVIÇOS LTDA

  
Patricia M. Gerende  
Gerente Operações RH