

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2019

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM RADIO E TELEVISAO DO RIO DE JANEIRO (SINRADTV/RJ)**, inscrito no CNPJ sob nº 34.153.197/0001-10, neste ato representado por seu Presidente, Sr. LEONEL QUERINO DA SILVA NETO,

E

**SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS OPERADORAS DE TELEVISÃO POR ASSINATURA E DE SERVIÇO DE ACESSO CONDICIONADO (SETA)**, inscrito no CNPJ sob nº 00.301.316/0001-13, neste ato representado por seu Presidente, Sr. RODRIGO ANDRÉ FERNANDES, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### Vigência, Data-base e Abrangência

#### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

Fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01 de setembro de 2018 a 31 de agosto de 2019 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

#### CLÁUSULA SEGUNDA — ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em empresas de TV por Assinatura ou Acesso Condicionado nos principais municípios do estado do Rio de Janeiro, onde a entidade laboral exerce tal representação.**

### Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial

#### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

As empresas adotarão como piso salarial o salário mínimo regional no Estado do Rio de Janeiro, observado o valor mais benéfico para o trabalhador.

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, representados pelo SINRADTV/RJ, serão reajustados da seguinte forma:

- a) Pela aplicação do percentual de **2,12 % (dois vírgula doze por cento)** sobre os salários vigentes em 31 de agosto de 2018, passando a vigor a partir de 1º de setembro de 2018.



- b) Pela aplicação do percentual de 1,30 % (um vírgula trinta por cento) sobre os salários vigentes em 31 de dezembro de 2018, passando a vigor a partir de 1º de janeiro de 2019.

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.

#### Pagamento de Salário — Formas e Prazos

#### CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas que promoverem o pagamento de seus empregados diretamente em conta bancária ficam 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.

#### Descontos Salariais

#### CLÁUSULA SEXTA – AUTORIZAÇÃO PARA DECONTO EM FOLHA

As empresas realizarão dentro do limite legal e mediante expressa autorização, descontos em folha de pagamento dos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva 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. As empresas realizarão desconto em folha de pagamento, a título de contribuição negocial, somente dos empregados que expressamente autorizarem o referido desconto, e aprovado em assembleia geral.

6.2. Fica permitido às Empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva 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



7.1. 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**

8.1. Acordam as partes que todo e qualquer benefício e/ou concessão estabelecidos nesta Convenção 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.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros Adicionais de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS**

9.1. As empresas remunerarão as horas extras diárias dos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva 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.

#### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

#### **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 as empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho manterão obrigatoriamente Planos de Participação nos Lucros e Resultados, extensivo a todos os empregados, independentemente de cargo, cujos planos serão registrados e arquivados na sede do SINRAD/RJ 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 se incorpora 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 pelas empresas não poderão ser alteradas no decorrer do período pré-estabelecido.

10.3. As empresas que não firmarem acordo de PPR ou programa similar de premiação por resultados até **180 (cento e oitenta)** dias após a assinatura da presente Convenção pagarão ao trabalhador o salário do mês de **março de 2019** majorado em 100% (cem por cento), sem prejuízo do estabelecido na Cláusula Décima desta Convenção.

**Ajuda de Custo**



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

As empresas poderão adotar a concessão via convênio com fornecedoras de vale combustível ou via pagamento em dinheiro, com ou sem a participação de seus empregados.

### Auxílio Alimentação

## CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO REFEIÇÃO

As empresas fornecerão vale-alimentação ou, opcionalmente, vale-refeição a seus empregados, com carga horária diária de 8 horas, com valor de face mínimo de **R\$ 23,37 (vinte e três reais e trinta e sete centavos) a partir de 1º de setembro de 2018**, 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 das empresas. Todos os anos será oferecida aos empregados a possibilidade de optarem novamente na composição de valores.

12.2. As empresas que tenham ou disponibilizem refeitório para seus colaboradores estão isentas da aplicação desta cláusula, respeitados os critérios que regulam o PAT.

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

12.4. As empresas concederão no mês de **dezembro de 2018**, a todos os empregados ativos, Vale Natalino (refeição ou alimentação) no valor de face de **R\$ 96,45 (noventa e seis reais e quarenta e cinco centavos)**, que poderá ser substituído por um Kit Natalino composto de produtos alimentícios de valor equivalente, dentro dos critérios que regulam o Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, não se constituindo item da remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais.

### Auxílio Transporte

## CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO TRANSPORTE

13.1. As empresas fornecerão 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.

### Auxílio Saúde

## CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA



As empresas fornecerão 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 SINRAD/RJ, no prazo mínimo de 90 (noventa) dias antes que qualquer coparticipação seja efetivada.

### **Auxílio Doença/Invalidez**

#### **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**

As empresas pagarão 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 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.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO FUNERAL**



As empresas que não oferecerem 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, pagarão aos dependentes legais deste, a importância de **R\$ 7.665,50 (sete mil seiscentos e sessenta e cinco reais e cinquenta centavos)**.

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

### Auxílio Creche

#### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO CRECHE

As empresas reembolsarão mensalmente em folha de pagamento, a importância de **R\$ 420,92 (quatrocentos e vinte reais e noventa e dois 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. As empresas se obrigam 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 SINCAV 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 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.

### Auxílio Educação Especial

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



As empresas concederão 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\$ 420,92 (quatrocentos e vinte reais e noventa e dois centavos)**.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** 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.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** 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.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** 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.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Os valores pagos a este título não serão incorporados à remuneração e nem serão considerados salário para qualquer efeito.

#### Seguro de Vida

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA - SEGURO DE VIDA

As empresas deverão contratar seguro de vida em grupo, que cubra os riscos de acidente e morte, cuja apólice individual será do valor de **R\$ 26.896,53 (vinte e seis mil oitocentos e noventa e seis reais e cinquenta e três 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. Este dispositivo não se aplica às empresas que mantenham apólice de seguro de vida em grupo ou similar para seus trabalhadores, independente da anuência do empregado à apólice.

Aposentadoria



## **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 20.1, 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.

### **Contrato de Trabalho — Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

## **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:

- a) atraso na entrega do extrato do FGTS pela Caixa Econômica Federal, caso em que o homologador fará constar ressalva;
- b) não prestação de contas por quantias e/ou equipamentos e ferramentas entregues pelas Empresas;
- c) ausência do empregado no dia e hora marcados para pagamento, sendo que, para efeito dessa última hipótese, deverão as Empresas, 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 as empresas efetuarem 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.

### **Relações de Trabalho — Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades, Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RECICLAGEM PROFISSIONAL**

As Empresas deverão 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 das empresas 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, as Empresas darão oportunidade de aproveitamento e readaptação do pessoal a ser deslocado, procurando possibilitar-lhes a absorção em outros cargos ou funções compatíveis.

### **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

#### **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.

### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - MARCAÇÃO DE PONTO**



As empresas que adotam registrador de ponto eletrônico deverão 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 n° 1.510/09 e 373/11, do Ministério do Trabalho e Emprego.

25.1. Será permitido às empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho a adoção de SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO, nos termos das Portarias n°s 1510/2009 e 373/2011, assim como dos Precedentes Administrativos n°s 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 SINCAB, com base na Portaria 373/11, do Ministério do Trabalho e Emprego.

25.3. As entidades laborais signatárias e as empresas 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.

#### **Intervalos para Descanso**

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

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

#### **Descanso Semanal**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TRABALHO AOS DOMINGOS**

Os empregados lotados nas áreas técnicas e operacionais que trabalham por escala de revezamento, abrangidos pela presente Convenção Coletiva 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.

#### **Faltas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ABONOS DE FALTAS**

Os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva 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. As empresas concederão 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 pela presente Convenção Coletiva 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 previamente avisado o empregador com a antecedência mínima de 48 horas e comprovação posterior.

#### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**



## **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 artigos 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. As empresas que admitirem menores aprendizes, na idade de 14 a 18 anos, ficam proibidas de escalá-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.

### **Sobreaviso**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA — SOBREAVISO**

As EMPRESAS poderão 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 pelas EMPRESAS, 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.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS**

Ficam as empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, autorizadas a praticar o sistema de banco de horas de trabalho, devendo, entretanto, assinar individualmente com o SINRAD/RJ, 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 às empresas 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 pelo SINRADTV-RJ.

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. As empresas poderão 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. As empresas que promoverem 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. As empresas poderão 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.

### **Férias e Licenças Duração e Concessão de Férias**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – FÉRIAS**

As Empresas efetuarão 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.

### **Licença Maternidade**

### **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**

36.1. 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 SINRADTV/RJ.

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.

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA PATERNIDADE**

O empregado cuja esposa ou companheira der à luz terá assegurado o direito a uma licença remunerada nos 05 (cinco) dias corridos ao nascimento da criança, sendo igual benefício estendido por 05 (cinco) 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.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador Uniforme**

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

Quando exigido o uso de uniformes pelas Empresas, estas os fornecerão gratuitamente aos empregados e, quando exigido por legislação específica, fornecerão 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.

### **CIPA— composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

## **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 ao SINRADTV-RJ, cópia da convocação acompanhada do respectivo calendário eleitoral e o resultado das eleições.

### Relações Sindicais

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - SINDICALIZAÇÃO

As empresas colocarão à disposição do SINRADTV/RJ, até duas vezes ao ano, no período de dezembro/2018 a agosto/2019, local para proceder à sindicalização, em data e horário a ser previamente estabelecidos entre as empresas e o sindicato dos trabalhadores.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Os dirigentes sindicais poderão ter acesso às empresas desde que previamente comunicado as mesmas.

#### Outras disposições sobre relação entre Sindicato e empresas

#### 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 do SINRADTV/RJ, ficando as despesas por conta da empresa solicitante, mediante previa aprovação.

#### Disposições Gerais Descumprimento do Instrumento Coletivo

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

No caso de descumprimento das obrigações estipuladas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, a empresa será notificada na pessoa de seu Diretor Executivo de Recursos Humanos (ou cargo equivalente), para corrigir a conduta desconforme com a presente Convenção, no prazo de 30 dias. O SETA deverá ser devidamente comunicado da notificação. Em caso de não corrigir a conduta desconforme, será aplicada à parte infratora multa equivalente a **R\$ 77,20 (setenta e sete reais e vinte centavos)** por empregado, em favor dos mesmos, independentemente das medidas judiciais cabíveis.

#### Outras Disposições

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - EXTENSÃO DE BENEFÍCIOS

As empresas asseguram 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 QUARTA – SUBSÍDIO PARA AQUISIÇÃO DE PRODUTOS**

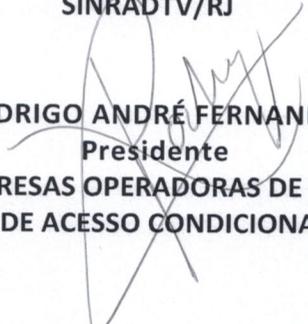
As empresas poderão proporcionar aos seus empregados descontos ou subsídios na aquisição de seus produtos conforme suas políticas internas.

**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".

  
**LEONEL QUERINO DA SILVA NETO**  
Presidente

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM RADIO E TELEVISAO DO RIO DE JANEIRO –  
SINRADTV/RJ**

  
**RODRIGO ANDRÉ FERNANDES**  
Presidente

**SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS OPERADORAS DE TELEVISÃO POR ASSINATURA E  
DE SERVIÇO DE ACESSO CONDICIONADO – SETA**

