

## PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2021/2022

### 1ª - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de novembro de 2021 a 31 de outubro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

### 2ª - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Trabalhadores em Empresas de Radiodifusão e Publicidade, plano da CNTCP**, com abrangência territorial em **RS**.

### 3ª - REAJUSTE SALARIAL

3.1. Para o ano de 2021, convencionam as partes que os salários dos empregados radialistas representados pelo Sindicato Profissional serão reajustados por 100% da variação acumulada do Índice Nacional Preços ao Consumidor – INPC, do período compreendido entre 01/11/2020 a 31/10/2021.

3.2 Tais reajustes serão aplicados sobre os salários vigentes em 1º de novembro de 2020 a vigor a partir de 1º de novembro de 2021.

3.3. As diferenças decorrentes desta cláusula, relativas ao salário que seria devido desde 1º de novembro de 2021 deverão ser pagas aos empregados beneficiados pelo presente acordo até o dia 05 de novembro de 2021.

3.4. Os reajustes a serem concedidos em 2021, do INPC acumulado do período conforme item 3.1, deverão ser aplicados nos pisos, e nas demais cláusulas econômicas.

### 4ª - PISO SALARIAL

Convencionam as partes que os valores de todas as faixas de piso salarial que constam na CCT 2020/2021, vigentes em outubro de 2021, serão reajustados em percentual equivalente a 100% da variação do INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor), entre o período de 01º de novembro de 2020 a 31 de outubro de 2021.

### 5ª - PRODUTIVIDADE

5.1. As empresas concederão aumento real, a título de produtividade, de **2% (dois por cento)**, a partir de 1º de novembro de **2021**, sobre os salários já reajustados de acordo com a cláusula 3.1.

5.2. Este índice será aplicado sobre os pisos salariais reajustados conforme cláusula 4.

### 6ª - DATA DE PAGAMENTO DE SALÁRIO

Quando a data de pagamento (quinto dia útil) coincidir com o fim de semana ou véspera de feriado, as empresas se comprometem a efetuar-lo de forma que o empregado tenha a efetiva disponibilidade de numerário no último dia útil anterior à data de pagamento. Em caso de atraso na data de pagamento do salário mensal, as partes convencionam o pagamento de **1%** (um por cento) ao dia, por dia de atraso, a título de multa, em favor do empregado.

### 7ª - COMPENSAÇÃO

Serão compensadas as antecipações salariais espontâneas e compulsórias concedidas após 1º de novembro de 2020.

**§ Único:** Não serão compensados os aumentos salariais concedidos após 1º de novembro de 2020, que sejam decorrentes de promoções, transferências e equiparação salarial, nos termos da Instrução nº 4 do Tribunal Superior do Trabalho.

### **8ª - ADMITIDOS APÓS 1º/11/2020**

Será concedido igual reajuste aos Radialistas admitidos após a data de 1º de novembro de 2020, desde que os salários destes não resultem superiores aos dos empregados mais antigos que exercem a mesma função.

### **9ª - HORAS EXTRAS**

O trabalho extraordinário em funções regulamentadas pela lei 6.615/78 será remunerado mediante o adicional de 60% (sessenta por cento) nas 02 (duas) primeiras horas e de 70% (setenta por cento) a partir da 3ª (terceira) hora em diante.

### **10ª – QUINQUÊNIOS**

Convencionam as partes que será retomado, a partir de 1º de novembro de 2021, o computo do período temporal para aquisição do direito ao pagamento do adicional de tempo de serviço de 4% (quatro por cento) sobre o salário base a todos os Radialistas que prestem serviço ao mesmo empregador pelo prazo ininterrupto de 5 (cinco) anos, limitado a aquisição de 1 (um) quinquênio por contrato de trabalho, resguardadas todas as situações já consolidadas.

### **11ª - SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

É garantido para o Radialista admitido para a mesma função de outro, cujo contrato tenha sido rescindido por qualquer motivo, o salário da função, sem a consideração de vantagens pessoais.

### **12ª - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Na substituição temporária, o empregado substituto perceberá a diferença entre o seu salário e o do substituído, quando o deste seja maior, sem a consideração de vantagens pessoais ou inerentes ao cargo efetivo.

### **13ª - REMUNERAÇÃO**

13.1. Na hipótese de exercício de funções acumuladas, dentro de um mesmo setor, conforme a regulamentação legal, os empregados receberão um adicional de 40% (em caso de emissora de potência igual ou superior a 10 KW), de 20% (potência inferior a 10 KW) e de 10% (potência igual ou inferior a 1 KW), tomando-se por base a função melhor remunerada;

13.2. Os empregados que exerçam acumuladamente as funções de chefia receberão um adicional de 40%, sobre o salário básico da função em que houver o exercício do cargo de chefia, sem acréscimo de nenhum outro tipo de adicional;

13.3. O exercício da função, com cláusula expressa de exclusividade, será remunerada, com acréscimo de 50% do salário básico.

13.4. A acumulação tem que ser acordada expressamente pelas partes, e o adicional correspondente será

devido somente enquanto perdurar a acumulação da função.

#### **14ª - ADICIONAL POR VIAGENS**

14.1. Os Radialistas em viagem de serviço dentro do território nacional ou em viagens ao exterior quando tiverem de pernoitar fora de sua sede, terão direito a perceber **1 (um) salário-dia** a cada dia de permanência, além do salário normal, a título de compensação pelas horas extras porventura trabalhadas nessa condição.

14.2. Na hipótese de o retorno à sede ocorrer após completada a jornada diária os radialistas terão direito a perceber um salário-dia, nos termos do disposto no parágrafo anterior.

14.3 Convencionam as partes que, a partir de **1º de novembro de 2021**, o valor antecipado ao empregado quando de sua saída em viagem a serviço, para posterior acerto de contas, para pagamento de alimentação diária, entendendo-se como tal almoço e janta, devendo o empregado prestar conta dos valores despendidos observados os critérios de diárias de cada empresa, vigente em outubro de 2021, será reajustado em percentual equivalente a 100% da variação do INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor), entre o período de 1º de novembro de 2020 a 31 de outubro de 2021.

14.4. O valor acima referido no item 14.3 não se incorporará ao salário ou remuneração para qualquer efeito.

14.5. Tal adicional não se aplica aos radialistas que por ventura venham a se afastar da sede da empresa para participarem de eventos de formação profissional ou de evento informativo tais como: treinamentos, cursos, congressos, feiras, seminários e visitas técnicas.

14.6. O adicional previsto nesta cláusula não se aplica aos radialistas que exerçam funções de direção, gerência e coordenação.

14.7. O numerário necessário para cobrir as despesas normais de viagem, transporte e alimentação serão satisfeitos pela Empresa e deverá ser adiantado ao radialista quando de sua saída da sede.

#### **15ª - PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**

Convencionam as partes que o sindicato profissional se compromete a validar e arquivar os contratos de PPR, que por ventura vierem a ser realizados, entre as empresas e os trabalhadores abrangidos pela presente convenção. Os instrumentos de acordo de pagamento de PPR, validos pelo sindicato profissional, tem força de acordo coletivo de trabalho, para todos os efeitos legais.

#### **16ª – TRABALHO EM LOCAL DE RISCO**

Os trabalhadores que desempenham atividades externas, em áreas de risco, jornada perigosa, onde ocorrem confrontos (tiroteios, batidas policiais) as empresas devem garantir aos seus funcionários um adicional de 40% (quarenta por cento) sobre os salários base.

#### **17ª - CESTA BÁSICA**

Às empresas fornecerão para os seus empregados que percebam salários até o limite de **R\$ 1.788,25 (Hum mil Setecentos e Oitenta e Oito Reais e Vinte e Cinco Centavos)** um vale rancho em forma de ticket e/ou cesta básica, com o valor mínimo de **R\$ 550,00 (Quinhentos e Cinquenta Reais)**. A empresa fará a entrega aos funcionários até o dia 15 de cada mês, e desde que os trabalhadores não tenham tido nenhuma falta durante os trinta dias anteriores ao recebimento.

### **18ª - VALE REFEIÇÃO**

18.1. Às empresas que não possuem refeitório para seus funcionários, deverão fornecer 22 (vinte e dois) vale refeição, no valor unitário de **25,00 (Vinte e Cinco Reais)** cada, que totalizam o valor de **R\$ 550 (Quinhentos e Cinquenta Reais)** mensais, os quais serão concedidos sempre no último dia útil de cada mês.

18.2. O benefício previsto nesta cláusula não possui natureza salarial ou remuneratória, nem será base de incidência de contribuição previdenciária, imposto de renda e fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS).

### **19ª – TRANSPORTES**

Convencionam as partes que as empresas poderão implantar o vale – transporte, conforme as leis 7.418 de 16/12/1985 e 7.619 de 30/09/1987 e decreto 95.247 de 17/11/1987 que regula a matéria, ou alternativamente efetuar o pagamento em dinheiro, sendo que eventual valor não terá natureza salarial.

### **20ª - TRANSPORTE NOTURNO**

As empresas que promovam atividades da meia-noite e até as seis (6) horas da manhã estão obrigadas a garantir, o transporte dos empregados que trabalhem nesse horário. Fica estabelecido que o tempo de trajeto não seja computado como de serviço e o custo do transporte não integrará o salário para nenhum efeito.

### **21ª - COMPLEMENTAÇÃO DO BENEFÍCIO DE AUXÍLIO DOENÇA PAGO PELO INSS**

21.1. As empresas pagarão para os empregados em gozo de auxílio-doença concedido pela Previdência Social e no período contado entre o 16º (décimo sexto) até o 90º (nonagésimo) dia de afastamento complementação nos termos abaixo fixados. A complementação devida corresponderá à diferença entre o que a Previdência Social pagar e o salário líquido devido no mês:

Do 16º (décimo sexto) ao 30º (trigésimo) dia de afastamento = 100% (cem por cento) da diferença acima especificada.

Do 31º (trigésimo primeiro) ao 60º (sexagésimo) dia de afastamento = 90% (noventa por cento) da diferença acima especificada.

Do 61º (sexagésimo primeiro) ao 90º (nonagésimo) dia de afastamento = 80% (oitenta por cento) da diferença especificada.

21.2. Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social, a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças a maior ou a menor deverão ser compensadas no pagamento do mês imediatamente posterior.

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

### **22ª - AUXÍLIO FUNERAL**

22.1. As empresas cujos empregados não estiverem abrangidos por seguro de vida em grupo ou outras modalidades de seguro por elas subsidiados, em todo ou em parte, ocorrendo falecimento de seu trabalhador, pagarão aos dependentes legais deste o auxílio funeral, cujo valor vigente em outubro de 2021 será reajustado em percentual equivalente a 100% da variação do INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor), entre o período de 01º de novembro de 2020 a 31 de outubro de 2021, a vigorar a partir de 1º de novembro de 2021.

22.2. Os pagamentos resultantes serão efetivados em quota única no 5º (quinto) dia após a

comprovação do óbito.

### **23ª - AUXÍLIO À ESCOLA DE EDUCAÇÃO INFANTIL**

23.1. As empresas se obrigam a garantir vagas em Escola de Educação Infantil para filhos de Radialistas do sexo feminino, de 0 (zero) a 72 (setenta e dois) meses de idade, em escolas de educação Infantil de instituições privadas ou públicas. O presente auxílio fica condicionado à comunicação por escrito da empregada ao empregador, quanto à existência de filho nestas condições.

23.1.1. As mães ou pais com guarda legal dos filhos podem a qualquer momento manifestar na discordância com a escola de educação infantil onde foi garantida a vaga pela empresa, via carta com AR, ao sindicato dos Empregados e à empresa contratante, expondo as razões de sua discordância, a fim de que possa ser proporcionada à empresa contratante a possibilidade de obtenção de vaga em outra escola de educação infantil que atenda as exigências das mães ou pais com a guarda legal dos filhos.

23.2. **As empresas da capital do Estado**, sem prejuízo no disposto na cláusula “19.1”, poderão optar por garantir um subsídio para pagamento de vagas em Escolas de Educação Infantil, em estabelecimento de livre escolha das mães ou pais com guarda legal dos filhos, cujo valor vigente em outubro de 2021 será reajustado em percentual equivalente a 100% da variação do INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor), entre o período de 01º de novembro de 2020 a 31 de outubro de 2021, a vigorar a partir de 1º de novembro de 2021. O mesmo fica acordado para as **empresas do interior do Estado**, no valor vigente em outubro de 2021, reajustado em percentual equivalente a 100% da variação do INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor), entre o período de 01º de novembro de 2020 a 31 de outubro de 2021, a vigorar a partir de 1º de novembro de 2021.

23.3. As presentes condições acordadas são estendidas a Radialistas do sexo masculino, com comprovada guarda legal dos filhos.

### **24ª – LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE**

24.1. A empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias.

24.2. A licença maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardião.

### **25ª - SEGURO VIAGEM**

25.1. No caso de viagem de Radialista para desempenho de suas funções, o empregador obriga-se a realizar seguro para cobrir os riscos de viagem, independentemente do seguro de acidente de trabalho previdenciário, cujo valor vigente em outubro de 2021 será reajustado em percentual equivalente a 100% da variação do INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor), entre o período de 01º de novembro de 2020 a 31 de outubro de 2021, a vigorar a partir de 1º de novembro de 2021.

25.2. Este dispositivo não se aplica às empresas que mantenham apólice de seguro de vida em grupo ou similar para seus empregados.

### **26ª - QUEBRA DE CAIXA**

26.1. As empresas pagarão importância equivalente a 25% (vinte e cinco por cento) do piso salarial administrativo da categoria, a título de auxílio por quebra de caixa, para funcionários que tenham por atividade exclusiva efetuar pagamentos e recebimentos.

26.2. Ficam as empresas autorizadas a descontar do salário dos funcionários acima caracterizados os valores que eventualmente venham a faltar por ocasião da prestação de contas.

### **27ª - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS**

27.1. As empresas poderão realizar em folha de pagamento de radialistas que o autorizem, por escrito, o desconto de contribuições sociais (mensalidades do Sindicato Profissional e associações de empregados) assim como dos demais compromissos firmados pelos trabalhadores com essas entidades ou com o empregador relativamente a convênios e empréstimos.

27.2. Os valores referentes às mensalidades dos associados do sindicato profissional devem ser repassados ao sindicato dos empregados até o 5º dia útil após o desconto, acompanhado da listagem dos contribuintes.

27.3. A empresa que descumprir o disposto nesta cláusula, nos prazos e valores correspondentes, ficará sujeita a multa de 1% (um por cento) do valor não recolhido a cada mês de atraso, sem prejuízo das cominações legais.

### **28ª - CONVÊNIO SESI/SESC**

28.1. As empresas firmarão convênios com o SESI/SESC, se for do interesse de seus empregados radialistas, nos módulos de atendimento médico, cesta básica, material de construção e farmácia.

28.2. Poderá ser feito o desconto mensal em folha se atendido os seguintes requisitos:

28.2.1. O empregado deverá requerer por escrito o desconto em folha.

28.2.2. Convencionam as partes que, a partir de 1º de novembro de 2021, o valor limite de salário, que habilita o trabalhador ao direito tratado nesta cláusula, será reajustado em percentual equivalente a 100% da variação do INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor), entre o período de 1º de novembro de 2020 a 31 de outubro de 2021.

28.2.3. O valor máximo do desconto em folha não poderá ultrapassar 20% do salário.

28.3. A responsabilidade da empresa cingir-se-á ao preenchimento dos dados solicitados pelo SESI/SESC e repasse dos valores.

28.4. O empregador não terá nenhum custo para alcançar o benefício aos seus empregados.

28.5. Caso o empregador tenha alguma dificuldade para se deslocar ao banco e proceder ao repasse de valores ao SESI/SESC, compromete-se o Sindicato dos Radialistas do RS, a disponibilizar um funcionário ou Diretor para esta tarefa.

28.6. Ficam as empresas, que já mantêm ou possuem benefícios, cesta básica ou benefício similar, desobrigadas ao cumprimento desta cláusula.

### **29ª - OBRIGATORIEDADE DE JUSTIFICAÇÃO DA DISPENSA**

O empregado despedido com fundamento em justa causa deverá ser comunicado por escrito acerca do fato gerador da rescisão contratual, sob pena de nulidade do ato.

### **30ª - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

Será devido o pagamento de indenização adicional equivalente a um salário mensal na hipótese de despedida de emprego sem justa causa, quando o término do aviso prévio, indenizado ou não, recair no período de 30 (trinta) dias antecedente a data-base.

### **31ª - AVISO PRÉVIO**

31.1 O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

- a) Até 10 dias após o término do contrato ou,
- b) Até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência de aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento,
- c) Sob pena de pagar o equivalente do seu salário pelo prazo excedente.

31.2. O empregado que estiver cumprindo o prazo de aviso prévio concedido pela empresa e solicitar o seu desligamento do emprego antes do seu término perceberá os salários até o momento do efetivo desligamento. Neste caso, obrigam-se as empresas a efetuar o desligamento formal, liberando da prestação do serviço pelo prazo restante.

31.3. O empregado despedido sem justa causa, após já ter contemplado 5 (cinco) anos de serviço à mesma empresa ou grupo econômico, perceberá, além do aviso prévio, mais um pagamento adicional equivalente a 50% (cinquenta por cento) de sua remuneração mensal, a título indenizatório, para cada período de 5 (cinco) anos de atividade ininterrupta ao mesmo empregador.

31.4. Na hipótese de o término do aviso prévio recair dentro do prazo de 30 (trinta) dias que antecedem a data-base da categoria, o empregado fará jus à multa referida na cláusula 30.

### **31ª - MANUTENÇÃO DO PLANO DE SAÚDE**

31.1. No caso das empresas que oferecem plano de saúde aos seus funcionários, convencionam as partes, de acordo com o artigo 30 da Lei nº 9.656/98, que nos casos de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, fica assegurado o direito de manter a condição de beneficiário de planos de saúde, nas mesmas condições de cobertura assistencial prevista quando da vigência do contrato de trabalho, e desde que o ex-funcionário assuma o pagamento integral do custeio do plano de saúde empresarial mantido pela empresa, enquanto vigente.

31.2. Para que o ex-funcionário possa manter este benefício, é indispensável que tenha contribuído, total ou parcialmente, com os custos do plano de saúde durante a vigência de seu contrato de trabalho.

31.3. Observados os requisitos do item 31.1, os ex-funcionários poderão permanecer no plano por um período equivalente a um terço do tempo em que foram beneficiários dentro da empresa, respeitando o limite mínimo de seis meses e máximo de dois anos.

31.4. Para os funcionários que forem aposentados e que contribuíram por mais de dez anos para o custeio do plano empresarial, será permitido manter a condição de beneficiário do mesmo pelo tempo que desejarem desde que assumam o pagamento do valor integral do plano de saúde empresarial mantido pelo empregador. Caso o tempo de contribuição seja inferior a dez anos, poderá continuar participando do plano de saúde pelo período de um ano, desde que assuma o pagamento do custo integral do plano de saúde empresarial mantido pelo empregador, enquanto vigente.

### **32ª - GARANTIA PARA APOSENTADORIA**

32.1. Aos empregados que estiverem no período de 30 (trinta) meses anteriores à obtenção do direito à aposentadoria por tempo de serviço, em conformidade com a legislação vigente sobre a matéria, fica garantido o emprego ou salário até completar o tempo necessário, cessando esse direito ao fim do prazo, ou no caso de não ser requerida à aposentadoria, ou pela ocorrência de despedida por justa causa.

32.2. Convencionam as partes que, exclusivamente para os empregados que mantêm contrato de trabalho com a mesma empresa ou, empresa do mesmo grupo econômico há mais de 10 (dez) anos e que estiverem no período de 36 (trinta e seis) meses anteriores à obtenção do direito à aposentadoria por tempo de serviço, em conformidade com a legislação vigente sobre a matéria, fica garantido o emprego ou salário até completar o tempo necessário cessando esse direito ao fim do prazo, ou no caso de não ser requerida à aposentadoria, ou pela ocorrência de despedida por justa causa.

32.3. A percepção destas vantagens fica condicionada a apresentação por parte do empregado ao departamento de pessoal, nos primeiros 90 (noventa) dias dos períodos mencionados nos itens 32.1 e 32.2, dos documentos que comprovem o preenchimento de tais condições. A apresentação dos documentos será feita contra recibo, e a falta de apresentação implicará na perda dos direitos aqui normatizados.

### **33ª – TRANSPORTE EM TRABALHO EXTERNO**

O meio de transporte do Radialista em trabalho externo, quando necessário, deverá ser adequado às necessidades de cumprimento de suas atividades, e as despesas respectivas correrão por conta do empregador.

### **34ª - NOVAS TÉCNICAS, EQUIPAMENTOS E CURSOS.**

34.1. A empresa poderá fornecer aos seus Radialistas a oportunidade de sua adaptação às novas técnicas e equipamentos. O processo de adaptação constitui encargo da empresa, de sorte que as despesas com eventuais cursos e aprendizagem correrão por sua conta.

34.2. É faculdade de o empregado participar de eventuais cursos oferecidos pelas empresas, não havendo obrigatoriedade de comparecimento.

34.3. Convencionam as partes que as horas que os trabalhadores radialistas, abrangidos pela presente convenção, permanecerem em cursos e treinamentos, bem como curso eletronicamente disponibilizados pela empregadora por meio de implementação de programa e-learning, após sua jornada de trabalho, nas dependências da empresa, não serão consideradas como horas trabalhadas nem extras, razão pela qual fica liberado de registro em cartão ponto ou similar e não serão consideradas para efeito de ampliação de intervalo para alimentação e repouso. Tais cursos não poderão coincidir em domingos, feriados ou período de férias dos trabalhadores.

### **35ª - DOCUMENTAÇÃO**

35.1. As empresas fornecerão aos seus empregados envelopes, contra recibos ou cópias dos recibos de pagamento de salários, fazendo referência expressa ao “quantum” recolhido ao FGTS e especificando as parcelas pagas e descontadas.

35.2. As empresas ficam obrigadas a fornecer aos seus empregados que tenham seus contratos de trabalho rescindidos antes de 1 (um) ano de serviço uma via do documento da rescisão.

35.3. Por ocasião da rescisão de contratos de trabalho que vinculem empregados representados pelo Sindicato dos Empregados às Empresas representadas pelo Sindicato Patronal, estas fornecerão aos empregados, contra recibo, a relação dos salários de contribuição ao INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social), quando solicitada.

35.4. Por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, independentemente do tempo de vigência, as empresas fornecerão aos empregados a 2ª via ou cópia do recibo de quitação.

35.5. Quando o contrato de trabalho for celebrado por escrito, a empregadora deverá entregar uma via do documento ao empregado, recebendo deste o recibo na primeira via.

### **36ª – BANCO DE HORAS**

36.1. Na vigência da presente convenção, as empresas poderão adotar a compensação da jornada de trabalho, observando o limite máximo de 2 (duas) horas extras diárias ou 10 (dez) horas diárias de efetivo trabalho para as atividades não regulamentadas, de modo que as horas eventualmente trabalhadas em algum dia da semana além do horário normal do empregado, não sejam consideradas como extras, desde que compensadas pela correspondente diminuição em outro dia, mediante as seguintes condições:

36.2. As horas extras trabalhadas serão compensadas dentro do período máximo de 12 meses, contados do 1º dia do mês subsequente ao labor, mesmo que este prazo ultrapasse o período disposto na cláusula 31.5.

36.3. Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido compensação integral da eventual jornada extraordinária, o empregado fará jus ao pagamento das horas suplementares não compensadas, calculadas sobre o valor do salário básico da data da rescisão.

36.4. No caso de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregado serão descontados do mesmo os dias não trabalhados e eventualmente pagos pela empresa.

36.5. O prazo de duração do referido regime de compensação extraordinária da jornada de trabalho será na vigência da presente convenção coletiva de trabalho.

### **37ª - INTERVALO INTRAJORNADAS**

37.1 Fica facultado às empresas que possuam refeitório próprio ou de fácil acesso, mediante acordo com seus empregados, de um modo geral ou em setores específicos, estabelecer intervalo entre turnos, com até o mínimo de 30 (trinta) minutos para descanso e refeição.

37.2 Resguardam-se as empresas o direito de exercer a faculdade de pré-assinalação, em registro de horários, dos intervalos para descanso ou alimentação (intrajornada) nos moldes da CLT.

### **38ª - INTERVALO ENTRE JORNADAS**

Convencionam as partes que, conforme artigo 66 da CLT, o intervalo entre jornadas é de no mínimo 11 (onze) horas consecutivas para descanso, contadas do término da jornada de um dia ao início da jornada seguinte.

### **39ª – CONTROLE DE JORNADA**

Convencionam as partes que as empresas poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controles de jornada de trabalho, de seus empregados, em conformidade com a Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego, Nº 373 de 25/02/11, publicada no DOU de 28/2/11.

## **40ª - TELETRABALHO**

### **40.1: DA DEFINIÇÃO DE TELETRABALHO**

Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto, para fins desta norma coletiva, toda e qualquer prestação de serviços realizada remotamente, de forma preponderante ou não, fora das dependências da EMISSORA, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação, que, por sua natureza, não configurem trabalho externo (artigo 62, I, da CLT).

Parágrafo Primeiro – O comparecimento do(a) funcionário(a) às dependências da EMISSORA, por sua conveniência ou por necessidade de trabalho, ou a realização de atividades específicas em outros locais por necessidade do serviço, não descaracteriza o regime do teletrabalho.

Parágrafo Segundo – A EMISSORA será responsável por fornecer treinamento específico para realização do teletrabalho, tais como apoio tecnológico, orientação técnica e capacitação aos trabalhadores e trabalhadoras.

### **40.2: DA FORMALIZAÇÃO DO TELETRABALHO**

A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho depende de mútuo acordo entre a EMISSORA e o(a) funcionário(a) e será formalizada mediante assinatura de aditivo do contrato de trabalho em meio exclusivamente físico.

Parágrafo Primeiro – O retorno do(a) funcionário(a) em teletrabalho para o regime presencial poderá ser determinado pela EMISSORA, a qualquer tempo, ficando garantido o prazo mínimo de quinze dias de transição, precedido apenas de comunicação por escrito ao(à) funcionário(a), que poderá se dar mediante notificação emitida pelos sistemas informatizados da EMISSORA.

Parágrafo Segundo – O(A) funcionário(a) poderá realizar a alteração do regime de teletrabalho para o regime presencial, a qualquer tempo, desde que haja comunicação escrita, destinada a EMISSORA, que poderá se dar mediante notificação emitida pelos sistemas informatizados da EMISSORA, garantido o prazo de transição mínimo de quinze dias a EMISSORA, para adequação dos espaços físicos.

### **40.3: DO CONTROLE DE JORNADA**

A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho depende de mútuo acordo entre a EMISSORA e o(a) funcionário(a) e será formalizada mediante assinatura, em meio físico, de termo específico, que deverá prever o horário de trabalho e a forma de registrá-lo.

Parágrafo Primeiro – O uso de equipamentos tecnológicos, assim como de softwares, de aplicativos, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet, pelo(a) funcionário(a) em teletrabalho, não caracteriza regime de prontidão ou sobreaviso ou tempo à disposição da EMISSORA.

Parágrafo Segundo – Durante os intervalos para refeição e os períodos de descanso e férias, o(a) funcionário(a) em regime de teletrabalho não está obrigado a atender demanda da EMISSORA ou a realizar atividade laboral, e a EMISSORA não poderá obrigar o funcionário a fazê-lo, independentemente do meio utilizado (ex.: ligações de áudio/vídeo, mensagens escritas, etc.)

Parágrafo Terceiro – O(A) funcionário(a) em regime de teletrabalho tem direito à desconexão e deverá usufruir os intervalos para refeição e os demais períodos de descanso aplicáveis ao regime presencial na forma da lei.

Parágrafo Quarto – Deverá ser observado o prazo mínimo de 24 horas para convocação para reuniões e outros eventos que exijam comparecimento presencial às dependências da EMISSORA ou a outro local por ela indicado.

Parágrafo Quinto – Aplicam-se ao regime de teletrabalho as mesmas regras de jornada de trabalho do regime presencial, inclusive aquelas relativas aos trabalhos aos sábados, domingos e feriados, previstas na lei, convenções coletivas e em acordos coletivos em vigor.

Parágrafo Sexto - Na hipótese de impossibilidade de prestação de serviços por problemas ou dificuldade tecnológicas, de internet, energia elétrica e outras equiparadas, não poderá ser exigida a compensação do período respectivo, sendo vedada a sua dedução, desde que o(a) funcionário(a) comunique imediatamente a EMISSORA sobre estes eventuais acontecimentos para que esta possa orientá-lo a respeito. A falta de comunicação tempestiva pelo(a) funcionário(a) e/ou a não observância da orientação da empresa sobre os procedimentos que devem ser adotados pelo(a) funcionário(a) ensejará a compensação do período respectivo pelo(a) funcionário(a) e/ou sua dedução.

#### **40.4: DA AJUDA DE CUSTO**

A EMISSORA concederá, para o(a) funcionário(a) em teletrabalho uma ajuda de custo mensal, em dinheiro ou meio eletrônico, no valor de R\$ 80,00 (orienta reais), mediante pagamento direto, que terá caráter indenizatório e não integrará a remuneração para nenhum fim.

#### **40.5: DOS EQUIPAMENTOS PARA O TELETRABALHO**

A EMISSORA fornecerá, quando aplicável, notebook ou desktop, mouse, teclado, headset e cadeira, cabendo-lhe os custos de sua entrega ao(a) funcionário(a).

Parágrafo Primeiro – Os equipamentos para o teletrabalho descritos no caput desta Cláusula serão destinados, preferencialmente, para os(as) funcionários(as) que exercerão suas atividades na própria residência.

Parágrafo Segundo – Os equipamentos que forem disponibilizados pela EMISSORA ao(a) funcionário(a) serão fornecidos em regime de comodato, ficando o(a) funcionário(a) responsável pela sua guarda, conservação e devolução.

Parágrafo Terceiro – Todas as manutenções de equipamentos corporativos necessárias terão seus custos arcados pela EMISSORA, exceto aquelas ocasionadas pelo mau uso e que serão de responsabilidade do funcionário, cabendo ao(a) funcionário(a) entregar o equipamento para manutenção no local designado pela EMISSORA.

#### **40.6: DAS PRECAUÇÕES PARA PROMOÇÃO DA SAÚDE E OUTRAS DISPOSIÇÕES**

A EMISSORA promoverá orientação a todos(as) os(as) funcionários(as) em regime de teletrabalho sobre as medidas destinadas à prevenção de doenças e acidentes do trabalho, por meio físico ou digital ou treinamentos à distância, com as seguintes orientações:

##### **Ambiente de Trabalho**

- a) Procure espaço adequado, tranquilo e sem ruídos para trabalhar, a fim de facilitar a concentração, produtividade e conforto.
- b) Dê preferência à iluminação natural e busque evitar reflexos na tela do computador. Utilize luminárias complementares, se necessário.

### **Equilíbrio vida pessoal/profissional**

- c) Mantenha uma rotina diária, com horários pré-estabelecidos para acordar, se alimentar e dormir.
- d) Estabeleça regras claras com as pessoas com quem coabita, para harmonizar suas obrigações como funcionário(a) com suas tarefas domésticas e convívio familiar.
- e) Estabeleça uma rotina de exercícios físicos.
- f) Mantenha-se hidratado.
- g) Quando não estiver trabalhando, procure reduzir ao mínimo o uso de telas (smartphone, tablet, notebook, desktop, etc.).

### **Saúde emocional**

- h) Dedique um tempo exclusivo para você (exemplo: medite, faça yoga, leia um bom livro e ouça música).
- i) Mantenha contato com os colegas e com seu superior hierárquico para não se sentir isolado.
- j) Mantenha a calma em caso de instabilidades de acesso momentâneas. Apenas entre em contato com o seu gestor e colegas por telefone ou mensagem explicando a situação.

### **Ergonomia física**

- k) Escolha mesa e cadeira compatíveis com suas características físicas, como altura, peso, comprimento das pernas, etc.
- l) Não trabalhe em sofás ou camas.
- m) Mantenha seu posto de trabalho organizado.
- n) Utilize equipamentos e acessórios adequados.
- o) Faça pausas regulares e realize frequentemente a alternância de posturas (levantar, caminhar, espreguiçar-se, etc.).
- p) Alongue-se pelo menos 2 vezes ao dia.
- q) Mude o foco do seu olhar, de preferência para longe, a fim de evitar a fadiga visual.
- r) Orientações sobre ergonomia:



Fonte: Resolução Administrativa TST nº 1970, de 20 de março de 20181. 1  
<https://hdl.handle.net/20.500.12178/128169>

1. Manter o topo da tela ao nível dos olhos e distante cerca de um comprimento de braço;
2. Manter a cabeça e pescoço em posição reta, ombros e braços relaxados;
3. Manter a região lombar (as costas) apoiada no encosto da cadeira ou em um suporte para as costas;
4. Manter o antebraço, punhos e mãos em linha reta (posição neutra do punho) em relação ao teclado;
5. Manter o cotovelo junto ao corpo;
6. Manter um espaço entre a dobra do joelho e a extremidade final da cadeira, além de manter ângulo igual ou superior a 90 graus para as dobras dos joelhos e do quadril;
7. Manter os pés apoiados no chão ou, quando recomendado, usar descanso para os pés;
8. Os antebraços deverão estar apoiados nas laterais da cadeira ou sobre a superfície de trabalho para que os ombros fiquem relaxados e em posição neutra;
9. Procure trabalhar em um ambiente com iluminação adequada e conforto térmico;
10. Regule o brilho do monitor para 70 ou 75 e evite posicionar a tela do monitor de frente para janelas; e
11. Pratique hábitos saudáveis de vida como alimentação balanceada, sono regular e atividade física para capacitação aeróbica (caminhada, natação, ginástica, entre outros).

Parágrafo Primeiro – O(A) funcionário(a) assinará um termo de ciência, comprometendo-se a seguir tais orientações e, sempre que precisar, a entrar em contato com a EMISSORA, por meio do canal que for disponibilizado.

Parágrafo Segundo – O(A) funcionário(a) será responsável por observar as regras de saúde e segurança do trabalho, bem como seguir as instruções que constam desta cláusula, a fim de evitar doenças e acidentes.

Parágrafo Terceiro – O(A) funcionário(a), sempre que convocado(a), deverá comparecer para realização dos exames ocupacionais, que dará especial atenção aos temas relativos ao teletrabalho com vistas a monitorar a saúde do(a) funcionário(s) atuando neste regime de trabalho.

Parágrafo Quarto – O(A) funcionário(a) deverá comunicar imediatamente o seu gestor sobre eventual problema de saúde, com apresentação de atestado médico, para que a EMISSORA adote as medidas exigidas pela legislação.

Parágrafo Quinto – A EMISSORA promoverá orientação ao gestor do(a) funcionário(a) em teletrabalho, através de meio físico ou digital ou treinamentos a distância.

#### **40.7: DA PESSOALIDADE**

O teletrabalho deverá ser prestado de forma pessoal pelo(a) funcionário(a).

#### **40.8: DA FUNCIONÁRIA VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA**

A EMISSORA, buscando adequar as necessidades de trabalho e da funcionária, avaliará o pedido de alteração do regime de trabalho, apresentado pela funcionária que for vítima de violência doméstica, comprometendo-se a tratar casos dessa natureza com prioridade.

#### **41ª - ESTUDANTES**

Os empregados estudantes, quando regularmente matriculados em escolas oficiais ou reconhecidas, terão abono de falta em dia de realização de provas escolares, exames supletivos e vestibulares, mediante comunicação a ser feita ao empregador com vinte e quatro (24) horas de antecedência e comprovação posterior dentro de setenta e duas (72) horas.

#### **42ª - ATESTADO**

As empresas representadas pelo Sindicato Patronal reconhecerão validade a atestados médicos e odontológicos justificadores de faltas ao serviço, desde que expedidos por profissionais contratados pelo Sindicato de trabalhadores, e ou conveniados, credenciados pelo INSS dentro de convênios firmados pelo mesmo Sindicato com o referido órgão. Para as empresas que possuam serviços médicos e odontológicos próprios ou contratados, prevalecerão os atestados firmados por esses serviços, por meio de seus profissionais habilitados, desde que credenciados pelo INSS, exceto nos casos de emergência. Ressalva-se sempre a validade dos atestados médicos e odontológicos fornecidos pelo INSS.

#### **43ª - ACOMPANHAMENTO DE FILHOS NO CASO DE INTERNAÇÃO**

A ausência do empregado ao trabalho para acompanhamento de filho no caso de internação deste, quando houver impossibilidade do conjugue de efetuar-lo, será considerada como licença remunerada e como falta justificada para efeitos de descanso semanal remunerado e férias.

#### **44ª - SOBREAVISO**

Por sobreaviso entende-se o tempo em que o empregado/empregada permanecer em sua residência ou em local que possa ser encontrado imediatamente, desde que o mesmo conste de escala previamente definida e tenha recebido determinação para aguardar, a qualquer momento, o chamado para o serviço.

44.1. Será de no máximo 72 (setenta e duas) horas o tempo que o empregado/empregada poderá permanecer em regime de sobreaviso.

44.2. A escala de sobreaviso deverá ser obrigatoriamente fornecida pela chefia imediata aos empregados/empregadas nas escalas, com no mínimo uma semana de antecedência do início do seu cumprimento.

44.3. As horas de sobreaviso serão pagas em pecúnia a razão de 1/3 (um terço) do salário/hora percebido. As horas efetivamente trabalhadas serão pagas como extras.

#### **45ª - ALIMENTAÇÃO**

Quando a prorrogação da jornada de trabalho ultrapassar 02 (duas) horas e, ainda, coincidir com o horário de refeição, obrigam-se as empresas ao fornecimento ou ao pagamento da alimentação, nesta se compreendendo almoço e janta.

#### **46ª - LIBERAÇÃO DE TRABALHADORES RADIALISTAS**

As empresas se comprometem a liberar do ponto os Radialistas indicados pelo Sindicato Profissional para participar de Congresso Estadual da Categoria, limitando-se a 1 (um) profissional por empresa ou grupo econômico, totalizando no máximo 3 (três) dias no ano por empresa ou grupo econômico, no caso de Congresso Nacional serão liberados, no máximo 15 (quinze) profissionais e limitando-se 1 (um) profissional por empresa ou grupo econômico, totalizando, no máximo 5 (cinco) dias no ano por empresa ou grupo econômico. As empresas e o Sindicato Patronal deverão ser avisados com antecedência mínima de 15 (quinze) dias. Ficam as empresas autorizadas a efetuar, a seu critério, a compensação do horário de trabalho dos dias liberados na forma desta cláusula.

#### **47ª – DIVULGAÇÃO DA ESCALA DE TRABALHO E FOLGA**

47.1. Convencionam as partes que a folga semanal poderá ser estendida, por um prazo máximo, de 48 horas, sendo que, neste caso, deverá ser seguida por duas jornadas de trabalho corridas na próxima semana. Logo, poderão as empresas adotar a sistemática de folgas, em dois dias consecutivos, ou, em finais de semana alternados, com folgas em um final de semana (sábado e domingo) e trabalho no outro, e assim sucessivamente.

47.2 Convencionam as partes que uma folga mensal deverá coincidir com 1 (um) domingo.

47.3. Fica acordado que as empresas deverão afixar nos locais de trabalho, com antecedência de 4 (quatro) dias, escala de trabalho e folga.

#### **48ª - FÉRIAS**

48.1. Na vigência do presente acordo, em decorrência de problemas técnicos econômicos ou financeiros, as empresas poderão programar e realizar férias antecipadas para empregados com período aquisitivo incompleto, com anuência do empregado.

48.2. As férias quando programadas pela empresa, não poderão iniciar aos sábados, domingos, feriados ou em dia de folga.

48.3. Convencionam as partes que poderá ser concedido férias aos radialistas abrangidos pela presente convenção, em 3 (três) períodos, ficando assegurado, contudo, que haverá concessão de férias em um período de no mínimo 14 (quatorze) dias, e, os períodos restantes não poderão ser inferiores a 5 dias corridos.

48.4. Convencionam também que tal direito se aplica aos empregados maiores de 18 (dezoito) anos.

#### **49ª - CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL**

49.1. As empresas se comprometem a implantar a NR07 - "Controle Médico de Saúde Ocupacional" a todos os trabalhadores abrangidos por este acordo.

49.2. As empresas não obstarão a entrega da cópia da ficha médica clínica de seus empregados quando solicitados.

#### **50ª - UNIFORME**

As empresas que exijam o uso de uniformes deverão fornecê-los sem qualquer ônus para os seus empregados em número de, no mínimo, 04 (quatro) por ano, sendo 2 (dois) na versão verão e 2 (dois) na versão inverno.

#### **51ª - CIPA**

Convencionam as partes que deverão as empresas abrangidas pelo presente instrumento, recomendar aos presidentes da CIPA que enviem ao Sindicato Profissional, data da eleição e a nominata dos membros eleitos, bem como o período de gestão.

#### **52ª - DELEGADO SINDICAL**

52.1. Fica assegurada a figura do Delegado Sindical, eleito pelos trabalhadores da empresa, com mandato e imunidade de Dirigente Sindical, pelo prazo de 24 meses da data de eleição.

52.2. Fica convencionado que a figura do Delegado Sindical só poderá ser instituída para as empresas do interior que possuam no mínimo, 10 (dez) empregados, não existindo esta exigência às emissoras da Capital.

52.3. Para efeito de eleição do Delegado Sindical, em caso de rede ou grupo que opere no mesmo local, os empregados de funções não regulamentadas serão somados apenas a uma das emissoras.

52.4. Convencionam as partes que deverá ser encaminhada correspondência à empresa cujo delegado sindical foi eleito, bem como ao Sindicato patronal, comunicando a data de eleição, nome e função exercida pelo delegado eleito, bem como o período de sua gestão. Terá o sindicato profissional dos Empregados o prazo de 10 (dez) dias para comunicar, via carta registrada com AR, as partes acima referidas, os dados acordados, sendo que em caso de descumprimento de tal acerto perderá o eleito as prerrogativas da presente cláusula.

#### **53ª - DELEGADO REGIONAL**

53.1. É assegurada à figura do Delegado Regional estabilidade no emprego pelo prazo de vigência do presente acordo mais 60 (sessenta) dias, no número máximo de 15 (quinze), que exerçam respectivamente atividades nas Delegacias Regionais de Bagé, Novo Hamburgo, Pelotas, Lajeado, Santo Ângelo, Osório, Vacaria, Santa Rosa, Alegrete, Uruguaiana, Caxias do Sul, Torres, Santa Maria, Santa Cruz e Três Passos.

53.2. Fica estabelecido que o Delegado Regional, só terá estabilidade se ele não for trabalhador de empresa que já mantém estabilidade para Delegado Sindical. Só terá direito à estabilidade assegurada nesta cláusula, o Delegado Regional que for eleito pelos Radialistas em atividade na área da Regional.

53.3. Convencionam as partes que deverá ser encaminhada correspondência à empresa cujo delegado regional foi eleito, bem como ao Sindicato Patronal, comunicando a data de eleição, nome e função exercida pelo delegado eleito, bem como o período de sua gestão. Terá o Sindicato Profissional dos Empregados o prazo de 10 (dez) dias para comunicar, via carta registrada com AR, as partes acima referidas, os dados acordados, sendo que em caso de descumprimento de tal acerto perderá o eleito as prerrogativas da presente cláusula.

#### **54ª - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

54.1. Seis membros eleitos da Diretoria do Sindicato Profissional, sendo três da capital e três do interior, desde que não pertençam à mesma empresa ou mesmo grupo empresarial, com direito a substituição mediante comunicação prévia ao Sindicato das Empresas, ficam liberados da prestação de serviço pelo prazo de vigência do presente acordo, prorrogável por mais 90 (noventa) dias, com direito ao integral pagamento do salário, à disposição de seu cargo sindical.

54.2. Em se tratando de diretor que exerça cargo de chefia ou função essencial, essa liberação terá de obter a concordância do empregador.

54.3. A liberação dos demais diretores eleitos fica a critério do Sindicato Profissional, sem ônus ao empregador, resguardados os direitos na forma da legislação vigente.

#### **55ª - ATIVIDADES SINDICAIS**

Fica convencionado que serão liberados da prestação de serviço pelo prazo de 2 (dois) dias por mês, com salário pago pelas empresas, desde que estas sejam notificadas com antecedência de 10 (dez) dias, 2 Diretores eleitos do Sindicato Profissional por empresa. Ficam as empresas autorizadas a efetuar, a seu critério, a compensação da jornada de trabalho, devendo a mesma ser realizada no prazo máximo de sessenta (60) dias contados da data de dispensa.

#### **56ª – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

56.1. A contribuição assistencial prevista nesta convenção coletiva é devida por todos os ASSOCIADOS do sindicato, de acordo com a Súmula 86/2016 e Resolução Administrativa nº 13/2016 e em consonância com o artigo 545 da CLT; portanto, as empresas descontarão de todos os trabalhadores ASSOCIADOS, em favor do Sindicato profissional, 02 (dois) dias da remuneração de cada contrato de trabalho mantido pelo empregado por cada ano de vigência da presente convenção, da seguinte forma:

56.2. Em Maio/2022, um dia da remuneração de cada contrato de trabalho mantido pelo empregado;

56.3. Em Outubro/2022, um dia da remuneração de cada contrato de trabalho mantido pelo empregado.

#### **57ª – COTA NEGOCIAL**

57.1. Fica instituída e considera-se válida a Cota Negocial referida pelo art. 513, alínea “e”, da CLT, expressamente fixada nesta Convenção, aprovada em assembleia sindical dos trabalhadores, convocada e realizada de forma regular e legítima, nos termos dos arts. 611 e seguintes da CLT, para custeio do Sindicato

Profissional, em decorrência da negociação coletiva trabalhista, a ser descontada pela Empresa no contracheque dos trabalhadores, na folha de pagamento de fevereiro de 2022, ressalvado o direito de oposição individual escrita (de próprio punho) do trabalhador ao sindicato profissional, na forma do parágrafo seguinte.

57.2. Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão informados pela Empresa acerca da realização do desconto da contribuição mencionada no caput dessa cláusula, podendo apresentar ao Sindicato Profissional sua expressa oposição, **no período de 3 à 14 de janeiro de 2022**. A manifestação de oposição deve ser feita de forma **individual, por escrito, de próprio punho** e com identificação de assinatura legíveis, devendo ser **apresentada pessoalmente** na Sede do Sindicato dos Radialistas (Rua Veador Porto, 241, Santana, CEP 90610-200, Porto Alegre) sempre entre 9:30 e 12:00, **ou ainda através de carta registrada com AR**, em correspondência e envelope individuais, sendo que a última data de postagem aceita será a mesma de encerramento do período de oposição acima mencionado.

57.3. O Sindicato Profissional deverá encaminhar às empresas a relação de trabalhadores que se opuserem a Cota Negocial em até 5 (cinco) dias úteis após o término do prazo de oposição mencionado no parágrafo anterior.

57.4. Caso haja ação judicial com decisão final que implique obrigação de devolver os valores descontados dos empregados referentes a esta Cota Negocial, o Sindicato Profissional, efetivo beneficiário dos repasses, assume a obrigação de restituição dos valores que lhe foram atribuídos diretamente aos empregados. Caso o ônus recaia sobre a Empresa, desde já o Sindicato Profissional assume a obrigação de restituir os valores cobrados das empresas, podendo ser exigida sua integração em eventual demanda na qualidade de litisconsorte.

57.5. O valor da Cota Negocial prevista no caput desta cláusula corresponde a 100% (cem por cento) de um único salário-dia de cada contrato de trabalho mantido pelo empregado, vigente à época do referido desconto.

57.6. O repasse dos valores descontados dos trabalhadores a título da presente Cota Negocial deverá ser realizado pelas empresas diretamente na conta bancária do Sindicato Profissional a seguir identificada: Banco Sicredi, Agência 0116, Conta Corrente 36199-2, até o dia quinto dia útil do mês subsequente ao referido desconto.

57.7. O Sindicato Profissional declara que mediante o presente ajuste se abstém de pleitear e cobrar a contribuição prevista no art. 578 e seguintes da CLT, relativamente ao exercício de 2021/2022.

## **58ª - QUADRO DE AVISO**

58.1. As empresas permitirão a colocação de quadro de avisos junto ao relógio ponto de cada emissora ou local de fácil acesso aos empregados, para que ali se afixem avisos e comunicados do sindicato acordante.

58.2. Fica estabelecido que a medida máxima do quadro de aviso será de 60 cm x 45 cm. Os gastos com a elaboração do referido quadro ocorrerão por conta do Sindicato Profissional.

## **59ª - COMUNICAÇÃO**

Convencionam as partes que a comunicação entre o Sindicato dos Trabalhadores e as empresas, ou destas para referido Sindicato poderá ser realizada por via eletrônica (e-mail).

Essas comunicações, para ter validade, deverão ser encaminhadas sempre em dias úteis, segunda a sexta-feira, no horário compreendido entre 8hs e 17hs30min, e destinadas aos gerentes da área de recursos humanos das empresas, ou a pessoas indicadas pela direção da empresa.

Ajustam que para validade das comunicações o destinatário deverá confirmar o recebimento do e-mail no prazo de 24 (vinte e quatro) horas contados da data de recebimento. Esta comunicação terá a mesma validade de documentos entregues em mãos mediante protocolo de recebimento.

As comunicações por via eletrônica destinam-se tão somente a informações sobre a liberação de dirigente sindicais, autorização para desconto em folha de mensalidades de associados e informações sobre eleição de dirigentes ou delegados sindicais e regionais.

O Sindicato dos Trabalhadores, após a comunicação sobre desconto de mensalidades, deverá encaminhar para as empresas respectivas autorização por escrito firmada pelos associados.

As comunicações envolvendo informações sobre radialistas inscritos para eleições, eleitos como dirigentes ou delegados sindicais e regionais, deverão ser encaminhadas também para Sindicato Patronal, aos cuidados de seu gerente, respeitando as condições previstas no parágrafo 3º.

### **60ª - COMISSÃO PARITÁRIA**

60.1. Convencionam as partes a criação de uma comissão paritária composta por 05 (cinco) representantes de cada entidade sindical aqui representada, visando a atualização, enquadramento e flexibilização da legislação vigente de forma a adequá-la com a evolução tecnológica, proporcionando ao setor condições de competitividade para cumprir os dispositivos do regulamento da Radiodifusão que atribui as empresas funções sócios culturais e educativas visando o desenvolvimento integral das comunidades.

60.2. A Comissão terá um prazo de 180 dias a contar da data de assinatura do presente instrumento para apresentar suas conclusões para as diretorias das entidades sindicais para os devidos encaminhamentos que acharem necessários. Tal prazo poderá ser prorrogado de comum acordo entre as partes, desde que preservados os conceitos acima referidos.

### **61ª - REUNIÃO PARA ANÁLISE DO CUMPRIMENTO DO ACORDO**

Convencionam as partes, que após 180 dias da assinatura do presente instrumento, os representantes das entidades sindicais aqui representadas, deverão se reunir para analisar o cumprimento do presente acordo.

### **62ª - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA E REVOGAÇÃO**

A prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial da presente Convenção ficarão subordinadas às normas estabelecidas no Art. 615 da CLT.

### **63ª - JUÍZOS COMPETENTES**

É estabelecida a competência da Justiça do Trabalho para conhecimento e decisão das questões oriundas da aplicação das cláusulas desta Convenção.

### **64ª – HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES**

A rescisão do contrato de trabalho dos empregados/empregadas associados ao SINDICATO DOS RADIALISTAS/RS abrangidos pelo presente acordo será realizada obrigatoriamente na sede ou nas subsedes Regionais desse SINDICATO, caso o local de trabalho do(a) funcionário(a) estiver a menos de 100km (cem quilômetros) de distância de uma dessas unidades sindicais. A rescisão dos demais empregados será facultativamente homologada no Sindicato, a critério da empresa.

**ANTONIO RICARDO MALHEIROS DE SOUZA**

Presidente

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE RADIODIFUSAO E TELEVISAO DO RIO GRANDE  
DO SUL**