

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

SERTEPE-SINDICATO DAS EMPRESAS DE RADIO E TELEVISAO DO ESTADO DE PERNAMBUCO, CNPJ n. 10.579.076/0001-77, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr. Edmilson Boaviagem Albuquerque Melo Junior;

E  
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE RADIO E TELEVISAO ABERTA OU POR ASSINATURA E AFINS DO ESTADO DE PERNAMBUCO (SINDICATO DOS RADIALISTAS DE PERNAMBUCO), CNPJ n. 11.024.064/0001-49, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANDRÉ ALMEIDA DA SILVA;

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

## CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de setembro de 2022 a 31 de agosto de 2023 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

## CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES (RADIALISTAS REGULAMENTADOS E NÃO REGULAMENTADOS) EM EMPRESAS DE RADIODIFUSÃO (RÁDIO E TELEVISÃO)**, com abrangência territorial em Abreu e Lima/PE, Afogados da Ingazeira/PE, Afrânio/PE, Agrestina/PE, Água Preta/PE, Águas Belas/PE, Alagoinha/PE, Aliança/PE, Altinho/PE, Amaraji/PE, Angelim/PE, Araçoiaba/PE, Araripina/PE, Arcoverde/PE, Barra de Guabiraba/PE, Barreiros/PE, Belém de Maria/PE, Belém de São Francisco/PE, Belo Jardim/PE, Betânia/PE, Bezerros/PE, Bodocó/PE, Bom Conselho/PE, Bom Jardim/PE, Bonito/PE, Brejão/PE, Brejinho/PE, Brejo da Madre de Deus/PE, Buenos Aires/PE, Buíque/PE, Cabo de Santo Agostinho/PE, Cabrobó/PE, Cachoeirinha/PE, Caetés/PE, Calçado/PE, Calumbi/PE, Camaragibe/PE, Camocim de São Félix/PE, Camutanga/PE, Canhotinho/PE, Capoeiras/PE, Carnaíba/PE, Carnaubeira da Penha/PE, Carpina/PE, Caruaru/PE, Casinhas/PE, Catende/PE, Cedro/PE, Chã de Alegria/PE, Chã Grande/PE, Condado/PE, Correntes/PE, Cortês/PE, Cumaru/PE, Cupira/PE, Custódia/PE, Dormentes/PE, Escada/PE, Exu/PE, Feira Nova/PE, Fernando de Noronha/PE, Ferreiros/PE, Flores/PE, Floresta/PE, Frei Miguelinho/PE, Gameleira/PE, Garanhuns/PE, Glória do Goitá/PE, Goiana/PE, Granito/PE, Gravatá/PE, Iati/PE, Ibimirim/PE, Ibirajuba/PE, Igarassu/PE, Igaraci/PE, Ilha de Itamaracá/PE, Inajá/PE, Ingazeira/PE, Ipojuca/PE, Ipubi/PE, Itacuruba/PE, Itaíba/PE, Itambé/PE, Itapetim/PE, Itapissuma/PE, Itaquitinga/PE, Jaboatão dos Guararapes/PE, Jaqueira/PE, Jataúba/PE, Jatobá/PE, João Alfredo/PE, Joaquim Nabuco/PE, Jucati/PE, Jupi/PE, Jurema/PE, Lagoa do Carro/PE, Lagoa do Itaenga/PE, Lagoa do Ouro/PE, Lagoa dos Gatos/PE, Lagoa Grande/PE, Lajedo/PE, Limoeiro/PE, Macaparana/PE, Machados/PE, Manari/PE, Maraiá/PE, Mirandiba/PE, Moreilândia/PE, Moreno/PE, Nazaré da Mata/PE, Olinda/PE, Orobó/PE, Orocó/PE, Ouricuri/PE, Palmares/PE, Palmeirina/PE, Panelas/PE, Paranatama/PE, Parnamirim/PE, Passira/PE, Paudalho/PE, Paulista/PE, Pedra/PE, Pesqueira/PE, Petrolândia/PE, Petrolina/PE, Poção/PE, Pombos/PE, Primavera/PE, Quipapá/PE, Quixaba/PE, Recife/PE, Riacho das Almas/PE, Ribeirão/PE, Rio Formoso/PE, Sairé/PE, Salgadinho/PE, Salgueiro/PE, Saloá/PE, Sanharó/PE, Santa Cruz da Baixa

Verde/PE, Santa Cruz do Capibaribe/PE, Santa Cruz/PE, Santa Filomena/PE, Santa Maria da Boa Vista/PE, Santa Maria do Cambucá/PE, Santa Terezinha/PE, São Benedito do Sul/PE, São Bento do Una/PE, São Caitano/PE, São João/PE, São Joaquim do Monte/PE, São José da Coroa Grande/PE, São José do Belmonte/PE, São José do Egito/PE, São Lourenço da Mata/PE, São Vicente Ferrer/PE, Serra Talhada/PE, Serrita/PE, Sertânia/PE, Sirinhaém/PE, Solidão/PE, Surubim/PE, Tabira/PE, Tacaimbó/PE, Tacaratu/PE, Tamandaré/PE, Taquaritinga do Norte/PE, Terezinha/PE, Terra Nova/PE, Timbaúba/PE, Toritama/PE, Tracunhaém/PE, Trindade/PE, Triunfo/PE, Tupanatinga/PE, Tuparetama/PE, Venturosa/PE, Verdejante/PE, Vertente do Lério/PE, Vertentes/PE, Vicência/PE, Vitória de Santo Antão/PE e Xexéu/PE.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

#### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de 1º de dezembro de 2022, o piso salarial dos radialistas empregados das empresas situadas na Região Metropolitana do Grande Recife, passará a ser de:

**PISO I:** Radialistas Regulamentados, conforme definição do Art. 2º da Lei nº 6.615/78, será de R\$ 1.787,62 (hum mil, setecentos e oitenta e sete reais e sessenta e dois centavos) mensais;

A partir de 1º de dezembro de 2022, os pisos salariais dos radialistas regulamentados, conforme definição do Art. 2º da Lei nº 6.615/78, empregados das empresas situadas fora da Região Metropolitana do Recife, serão:

**PISO II:** Para as empresas situadas nos Municípios de Caruaru, Garanhuns, Petrolina, e demais cidades do interior o piso salarial será de R\$ 1.442,42 (hum mil, quatrocentos e quarenta e dois reais e quarenta e dois centavos), mensais;

**PISO III:** Para os demais empregados das empresas situadas apenas na Região Metropolitana do Recife, beneficiados por esta Convenção Coletiva de Trabalho, o piso salarial será de R\$ 1.212,00 (hum mil e duzentos e doze reais) mensais.

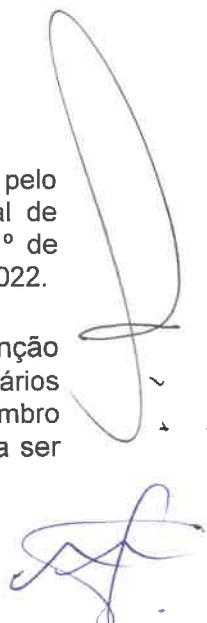
Para os demais empregados das empresas situadas fora da Região Metropolitana do Recife, beneficiados por esta Convenção Coletiva de Trabalho, não está previsto piso salarial, devendo ser observado como remuneração mínima, o salário mínimo legal vigente.

### Pagamento de Salário – Formas e Prazos

#### CLÁUSULA QUARTA - ÍNDICE DE REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º.12.2022, serão reajustados os salários dos empregados representados pelo Sindicato dos Radialistas que ganham acima dos pisos praticados, no percentual de 7,15% (sete virgula quinze por cento), aplicados sobre os salários vigentes em 1º de janeiro de 2022, compensadas as antecipações concedidas após 1º de fevereiro de 2022.

**Parágrafo 1:** Será pago aos empregados beneficiados pela presente convenção coletiva, excepcionalmente, a título de ganho eventual, a diferença dos salários (inclusive pisos salariais) apurados referente aos meses de setembro, outubro e novembro de 2022, como indicado no item anterior, sem acréscimos de qualquer natureza, a ser



pago em até 02 (duas) parcelas iguais e sucessivas, sem efeitos retroativos, juntamente com as folhas salariais de dezembro de 2022 e Janeiro de 2023.

**Parágrafo 3: EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS DATA-BASE** - Os salários-base dos empregados admitidos a partir de 1º de setembro de 2021, serão atualizados em 1º de dezembro de 2022, proporcionalmente ao número de meses trabalhados desde a admissão, respeitados, porém, os Pisos Salariais fixados na cláusula terceira deste ajuste coletivo, conforme as seguintes tabelas:

<b>RADIALISTA</b>		
	<b>ÍNDICE ACORDADO</b>	<b>7,15</b>
	<b>PERÍODO</b>	<b>%</b>
12	01/09/2021 a 15/09/2021	7,150
11	16/09/2021 a 15/10/2021	6,535
10	16/10/2021 a 15/11/2021	5,924
9	16/11/2021 a 15/12/2021	5,316
8	16/12/2021 a 15/01/2022	4,712
7	16/01/2022 a 15/02/2022	4,111
6	16/02/2022 a 15/03/2022	3,513
5	16/03/2022 a 15/04/2022	2,919
4	16/04/2022 a 15/05/2022	2,329
3	16/05/2022 a 15/06/2022	1,741
2	16/06/2022 a 15/07/2022	1,158
1	16/07/2022 a 15/08/2022	0,577

Não serão compensados os aumentos salariais concedidos a título de promoção ou merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado e outros casos similares.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros 13º Salário**

#### **CLÁUSULA QUINTA - GRATIFICAÇÃO NATALINA - 13º SALÁRIO**

Ficam as empresas obrigadas a pagar a seus empregados 50% (cinquenta por cento) da gratificação natalina, por ocasião da concessão das férias, excetuando-se o mês de Janeiro.

#### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA SEXTA - HORAS EXTRAS**

As horas excedentes e extraordinárias previstas nos arts. 59 e 61 da CLT serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal, devendo, quando prestadas aos domingos, feriados e dias de folga, serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal.

#### **Adicional de Tempo de Serviço**

### CLÁUSULA SÉTIMA – QUINQUÊNIO

O Adicional por Tempo de Serviço (ATS) denominado quinquênio será pago mensalmente na folha de pagamento, nos percentuais abaixo indicados, aplicados sobre o salário-base, para cada 5 (cinco) anos ininterruptos de efetivos serviços prestados ao mesmo empregador, ficando limitada essa garantia aos empregados que completaram o período aquisitivo até 31/12/2018, hipótese em que este benefício fica congelado no percentual que vinha sendo pago, para quem os vinha recebendo. Os empregados admitidos a partir de 13.12.2017, não terão mais direito ao benefício do quinquênio.

TEMPO DE SERVIÇO NO MESMO EMPREGADOR	PERCENTUAL DO ATS
5 anos completos	5%
10 anos completos	6%
15 anos completos	8%
20 anos completos	10%
25 anos completos	12%
30 anos completos ou mais	15%

#### Adicional Noturno

### CLÁUSULA OITAVA - TRABALHO NOTURNO - ADICIONAL

O adicional por trabalho executado em horário noturno, compreendido entre às 22:00 horas e 5:00 horas, será de 35% (trinta e cinco por cento) sobre a hora normal.

#### Auxílio Educação

### CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO

A empresa concederá aos seus empregados, um adiantamento no valor de um Piso Salarial da categoria, para aquisição de material escolar, no início do ano letivo, para desconto em 6 (seis) parcelas iguais e sucessivas a partir do mês seguinte à concessão do adiantamento.

Serão beneficiados os funcionários e seus filhos menores de 18 (dezoito) anos, estudantes do Ensino Fundamental e Ensino Médio;

As empresas que já estiverem ou vierem a firmar convênios com livrarias, papelarias, fundações, associações e assemelhados, em condições equivalentes, ficam desobrigadas do cumprimento do parágrafo 1.

#### Auxílio Morte/Funeral

### CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO FUNERAL

A partir de 1º de dezembro de 2022, a empresa cobrirá as despesas funerárias, no valor equivalente a R\$ 2.526,34 (dois mil, quinhentos e vinte e seis reais e trinta e quatro centavos), no caso de falecimento do empregado e de R\$ 842,15 (oitocentos e quarenta e dois reais e quinze centavos), na hipótese de falecimento de cada dependente legal registrado na empresa.

#### Auxílio Creche

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO BABÁ/CRECHE**

A partir de 1º de dezembro de 2022, as Empresas concederão o auxílio babá/creche a todos os seus empregados radialistas e não radialistas beneficiados pela presente norma coletiva, a partir da entrega da Certidão de Nascimento até o seu filho atingir 5 (cinco) anos de idade, no valor de R\$ 143,20 (cento e quarenta e três reais e vinte centavos) mensais;

Nas empresas que apresentem nos seus quadros de empregados, casais de funcionários que tenham filhos que se enquadrem na hipótese tratada no parágrafo 1, ao benefício nela concedido apenas fará jus um deles, não sendo devido de forma cumulativa;

O valor do custeio da creche não integrará a remuneração do empregado radialista e não radialista para quaisquer efeitos legais.

**Seguro de Vida****CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SEGURO**

As empresas firmarão contrato de seguro em favor do empregado, sendo que para as hipóteses de morte por acidente, morte natural e despesas hospitalares decorrentes de acidentes a serviço do empregador, terão os valores equivalentes a 6, 4 e 5 vezes o salário-base, respectivamente, excluídas as vantagens pessoais, sem ônus para o beneficiário.

Parágrafo 1: Fica facultado às empresas pagarem diretamente ao empregado os valores consignados no caput, desobrigando-se daquela contratação.

Parágrafo 2: Na hipótese de o empregado optar por outro plano de seguros oferecido pelo empregador em condições mais favoráveis do que o previsto no caput, ainda que o trabalhador participe de forma onerosa, a empresa fica automaticamente desobrigada do compromisso constante do citado item.

Parágrafo 3: Os valores estabelecidos no caput ficam limitados ao teto máximo de 20 (vinte) Salários Mínimos vigentes em 1º de dezembro de 2022.

**Outros Auxílios****CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DESPESAS DE VIAGEM**

A partir de 1º de dezembro de 2022, em caso de viagem a serviço, por determinação das empresas, ficam estas obrigadas ao pagamento das despesas pertinentes à locomoção, estada e alimentação, conforme normas e condições próprias das empresas, sendo que, para alimentação fica ajustado o valor mínimo de R\$ 31,24 (trinta e um reais e vinte e quatro centavos), para cada refeição;

Considera-se viagem o deslocamento do empregado a serviço do empregador para local que dista de um raio superior a 100 km (cem quilômetros), do município sede da empresa onde trabalha o empregado;

As empresas convenientes se obrigam a reembolsar no prazo de 3 dias as despesas efetuadas pelos Radialistas, no desempenho de suas funções, quando por elas autorizadas. Os Radialistas, por sua vez, obrigam-se a prestar contas no prazo máximo de 3 dias, das importâncias que receberem a título de adiantamento para realização de despesas;

Os prazos referidos no parágrafo imediatamente acima, iniciar-se-ão ao primeiro dia útil seguinte ao da realização das despesas ou término da missão, conforme o caso.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - TRANSPORTE NO TRABALHO NOTURNO**

As empresas se comprometem a fornecer transporte aos seus empregados Radialistas que terminarem ou iniciarem a jornada de trabalho entre 22:00 (vinte e duas) horas e 5:00 (cinco) horas;

O benefício ou vantagem que o empregado vier a receber em função deste entendimento, não será considerado como direito pessoal permanente, nem integrará a remuneração do trabalhador para qualquer efeito;

As empresas que cumprirem o previsto no parágrafo 1 desta cláusula, desobrigam-se do fornecimento dos vales-transporte, para o percurso residência-trabalho-residência aos empregados beneficiados com esta medida.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - REEMBOLSO DE DESPESAS COM CURSOS**

As empresas pagarão as despesas com cursos de especialização a que se submeter o empregado dentro da sua área específica de atuação profissional, desde que, seja do interesse do empregador e por ele autorizado.

As empresas comprometem-se a promover o credenciamento de estabelecimentos de ensino de nível técnico e superior, com o objetivo de obter descontos de mensalidades em favor dos seus empregados radialistas, perante os estabelecimentos credenciados.

#### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO NA ADMISSÃO**

Ao empregado admitido na função de outro empregado dispensado sem justa causa, será garantido salário igual ao do empregado de menor salário na função, ou aquele atribuído pelas empresas como faixa inicial para aquela função.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ACÚMULO DE FUNÇÃO – PROIBIÇÃO**

Fica vedada a contratação de empregados para exercer, concomitantemente, mais de uma função, salvo as exceções previstas na Lei nº 6.615/78 e Decreto 9.329/2018).

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

No caso de readmissão na mesma empresa, dentro do prazo de 12 (doze) meses da última demissão, para exercer o mesmo cargo ou função, o empregado estará desobrigado do cumprimento do contrato de experiência.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ADMISSÕES E DEMISSÕES**

As empresas enviarão ao Sindicato Profissional, mensalmente, relação dos empregados radialistas admitidos e demitidos, constando o respectivo número do registro profissional de radialista, bem como, informarão se o mesmo é ou não associado do órgão sindical.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATO DE TRABALHO - FORNECIMENTO DE CÓPIA**

As empresas fornecerão ao empregado, na admissão, cópia do contrato de trabalho, quando por escrito, contendo todos os dados do empregador.

**Desligamento/Demissão****CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DEMISSÃO - PRESTAÇÃO DE CONTAS**

Fica o empregado desligado da empresa obrigado a devolver, até o dia anterior a data limite do pagamento estabelecido pelo artigo 477, parágrafo 6º, da CLT (redação da Lei nº 13.467/2017), todo o material, equipamento, carteira de identificação funcional etc que se encontrar em seu poder.

**AVISO PRÉVIO****CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL**

Na hipótese de demissão imotivada, para empregados com mais de 10 (dez) anos ininterruptos na mesma empresa, o Aviso Prévio será de 60 (sessenta) dias, sendo que, os 30 (trinta) primeiros dias têm natureza salarial e os últimos 30 (trinta) dias têm natureza indenizatória e que o empregador só poderá exigir o trabalho de 30 (trinta) dias, não sendo este aviso-prévio especial cumulativo com o previsto na Lei nº 12.506/2011. Prevalece, na hipótese, o que for mais benéfico ao empregado.

**Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação****CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

Será fornecido ao empregado comprovante de pagamento da remuneração com a discriminação das parcelas pagas e dos descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor do FGTS.

As empresas, obrigatoriamente, farão constar do comprovante de pagamento o número do CNPJ/MF.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – CONTA SALÁRIO / CONTA CORRENTE**

As empresas associadas se comprometem a abrir conta salário/conta corrente para os seus empregados, nas localidades que tenham agência bancária em funcionamento.

**Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Estabilidade Aposentadoria****CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PROXIMIDADE DA APOSENTADORA (ESTABILIDADE)**

Fica assegurada a estabilidade ao empregado que dependa de até 24 (vinte e quatro) meses, para aquisição do direito à aposentadoria integral por tempo de serviço de que trata a CLPS, desde que comprovada a habilitação;

Fica facultado às empresas que tenham em seus quadros trabalhadores que façam jus ao benefício previsto na presente cláusula, indenizar os meses que faltam para completar o tempo de aposentadoria, na hipótese de rescisão;

O empregado terá que, obrigatoriamente, comunicar por escrito a empresa, tão logo seja beneficiado conforme os termos tratados no presente item;

Perderá esta garantia o empregado que, tendo completado seu tempo de serviço, não venha requerer a sua aposentadoria ou cometer falta grave.

### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CRACHÁ - OBRIGATORIEDADE**

Fica estabelecida a obrigatoriedade do uso de crachá de identificação funcional pelos empregados nas dependências da sua empregadora.

#### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas, Intervalo Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS**

Fica estabelecido pelas partes convenientes, de forma facultativa, a prestação de trabalho em regime de compensação de jornada, como previsto no art. 7º, XIII, da Constituição Federal, promulgada em 05.10.88, § 2º, do art. 59 e 413, ambos da CLT;

Fica instituída a compensação de 80% (oitenta por cento) das horas extraordinárias efetuadas no mês. Desta forma, 80% (oitenta por cento) das horas extras contabilizadas no mês, poderão ser compensadas na proporção de 1 (uma) hora de trabalho por 1 (uma) hora de folga, compensação essa a ser efetivada até 180 (cento e oitenta) dias da sua ocorrência, de forma que, neste período, não exceda a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 2 (duas) horas excedentes diárias, respeitada a folga semanal, e os 20% (vinte por cento) restantes serão remunerados com o acréscimo do adicional estabelecido na Cláusula 6 (seis) desta Convenção Coletiva de Trabalho;

As empresas convenientes se comprometem a adotar mecanismo de controle de jornada, que permita ao trabalhador o acompanhamento individual de sua jornada. Porém, fica permitida a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, a quem dela queira fazer uso, dispensando do controle formal de horário, na forma preconizada pelo art. 74, § 4º c/c art. 611-A, inciso X, ambos da CLT., não violando tal permissão, o direito a saúde, higiene e segurança do trabalhador, mas representando a vontade dos convenientes (controle de ponto por exceção), que é aquele por meio do qual o empregador efetua o controle apenas da jornada extraordinária. Ou seja, sempre que a jornada for ordinária, nada será anotado, para quem adotar tal sistema;

A compensação de jornada deverá ser feita, conforme consta do parágrafo 2, até 180 (cento e oitenta) dias da sua ocorrência, findo o qual, deverão ser pagas com o adicional de 50%;

As horas extras prestadas em dias de domingo, para efeito de compensação, serão acrescidas do percentual de 100% do horário da sobrejornada trabalhada, ficando vedada a compensação de jornada das horas extras prestadas em feriados;

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação ou pagamento integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo 2 e seguintes desta cláusula, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

Pode ser implantado o intervalo de descanso de no mínimo 30 minutos, na forma do artigo 611-A, inciso III, da CLT.

**Controle da Jornada****CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESCALA MENSAL DE FOLGA**

A empresa fará coincidir a folga do empregado com o dia de domingo, pelo menos de 7 (sete) em 7 (sete) semanas, obrigando-se a afixar em local visível a escala de folgas com antecedência mínima de 10 (dez) dias.

**Faltas****CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EXAME VESTIBULAR - ABONO DE FALTAS**

Mediante prévio aviso de 72 (setenta e duas) horas, serão abonadas as faltas ao trabalho do empregado estudante, em face da prestação de exames vestibular ou supletivo, desde que, comprovada a sua realização em dia e hora que impossibilite sua presença ao serviço.

Em assim ocorrendo, não poderá o empregador, salvo ajuste em contrário, designar o empregado para laborar em outro horário, visando à compensação das horas não trabalhadas.

**Férias e Licenças  
Outras disposições sobre férias e licenças****CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FÉRIAS - INÍCIO DO GOZO**

O início do gozo das férias coincidirá com o primeiro dia útil da semana, salvo solicitação do empregado em contrário, cujo atendimento dependerá de decisão do empregador.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE**

À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade, observando o prazo previsto em Lei vigente à época da concessão.

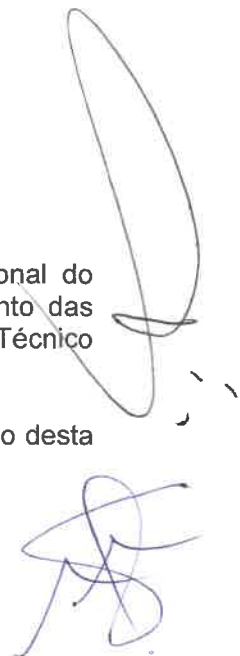
A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

Em caso de adoção ou guarda conjunta a licença maternidade será concedida a apenas um dos adotantes empregados, como prevê o §5º, do artigo 392-A, da CLT.

**Saúde e Segurança do Trabalhador  
Condições de Ambiente de Trabalho****CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - RISCOS AMBIENTAIS**

As partes convenientes se comprometem a requerer à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Pernambuco – SRTE/PE, que proceda ao levantamento das condições de trabalho, quanto aos riscos ambientais, podendo indicar Assistente Técnico para o acompanhamento pericial.

As empresas que mantem o PPRA e PCMSO, ficam desobrigadas do cumprimento desta cláusula.



**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ENTREGA DO PPP**

As empresas se comprometem no ato da rescisão do contrato de trabalho, fornecer ao ex-funcionário o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário), de acordo com a Instrução Normativa do INSS nº 99/2003.

**CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ELEIÇÃO DA CIPA**

As Empresas remeterão ao sindicato profissional, com antecedência de 30 (trinta) dias, cópia da relação dos candidatos inscritos à eleição da CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

**Saúde e Segurança do Trabalhador  
Equipamentos de Segurança****CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GRADE DE PROTEÇÃO**

As empresas associadas ao sindicato patronal conveniente se comprometem a instalar grade de proteção no interior dos veículos de reportagem, de forma a separar o ambiente dos passageiros dos equipamentos transportados, para prevenir acidentes contra os ocupantes, se obrigando o trabalhador a cumprir as normas de segurança no referido transporte. Tal compromisso não se aplica aos veículos que tenham mala isolada.

**Exames Médicos****CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EXAME MÉDICO PERIÓDICO/USO DE EPI**

Fica o empregado obrigado a cumprir o que estabelece as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, que tratam de exame médico periódico, bem como, o uso de EPI's, sob pena de sofrer as sanções previstas na Legislação Trabalhista vigente.

**Relações Sindicais  
Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho****CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE ACESSO**

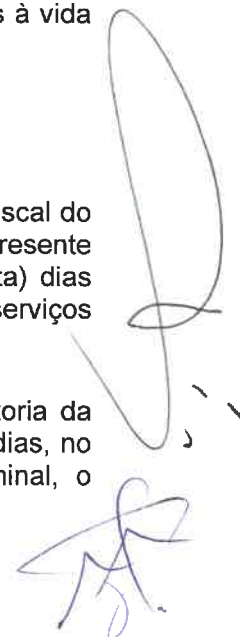
Para manter contato com seus associados e divulgação de material de informe da categoria profissional, fica garantido o livre acesso dos membros da Diretoria do Sindicato às dependências da empresa, mediante comunicação prévia e expressa para a Diretoria desta última ou à pessoa devidamente autorizada a responder pela empresa.

Fica vedada a divulgação de matérias e assuntos político-partidários ou estranhos à vida sindical, bem como, ofensas pessoais.

**Liberação de Empregados para Atividades Sindicais****CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LIBERAÇÃO DE DIRETOR**

Fica mantida a liberação de 1 (um) membro da Diretoria Executiva ou Conselho Fiscal do sindicato profissional, eleito em assembléia geral deste, durante a vigência da presente Convenção Coletiva, de empresa abrangida pelo sindicato patronal, 60 (sessenta) dias após o pedido formal, feito por escrito, pela entidade sindical obreira, para prestar serviços à esta, sem prejuízo de seus salários e demais vantagens de natureza sindical.

As empresas que possuem no seu quadro funcional membros efetivos da Diretoria da entidade obreira, comprometem-se a liberar do trabalho, até o limite de 10 (dez) dias, no prazo de vigência da presente Convenção, sem prejuízo para o salário nominal, o



empregado dirigente sindical para participar de reuniões, seminários, congressos e simpósios promovidos pelo sindicato obreiro, mediante prévia comunicação com 5 (cinco) dias de antecedência. O sindicato obreiro, por sua vez, se compromete a não requerer liberação de mais de 1 (um) dirigente por empresa, ao mesmo tempo.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DESCONTOS DAS CONTRIBUIÇÕES**

**ASSOCIATIVA** – As empresas se obrigam a descontar na folha de pagamento de seus empregados associados ao sindicato conveniente a mensalidade em valor equivalente a 2% (dois por cento) do salário contratual do trabalhador.

As empresas se comprometem a recolher aos cofres daquele sindicato, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, a contar da efetivação do desconto nos salários de seus empregados, sob pena de incorrer no pagamento de juros de mora e correção monetária, em caso de atraso.

**ASSISTENCIAL**: Fica assegurado o desconto em folha de pagamento do salário contratual do mês de janeiro/2023 e somente nesta oportunidade, dos empregados sindicalizados, conforme aprovado em assembleia geral extraordinária, no percentual de 1% (um por cento), a título de contribuição assistencial, que deverá ser recolhida ao Sindicato Profissional até o 5º (quinto) dia útil após a efetivação do desconto.

Em cumprimento ao MEMO CIRCULAR SIT/SRT-MET-Nº 001/2005, só será permitido o desconto de que trata da contribuição assistencial, no mesmo patamar, para o empregado não associado do Sindicato celebrante, desde que autorizado expressamente pelo mesmo.

Por ocasião do recolhimento, as empresas se obrigam a fornecer ao sindicato profissional, a relação dos empregados associados e não associados, com os respectivos valores descontados, podendo ser feito via fac-símile, e-mail ou através de arquivo eletrônico.

### **Procedimentos em Relação a Greves e Grevistas**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PIQUETES**



No caso de formação de piquetes liderados pelo órgão de classe, este garantirá o livre acesso à empresa daqueles que desejam ingressar ao trabalho, como estabelece o parágrafo 3º do art. 6º da Lei 7.783/89, que dispõe sobre o exercício de greve.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISOS**

Caberá ao Sindicato da Categoria Profissional a confecção e manutenção de um quadro de avisos nas dimensões de 60 cm X 45 cm para instalação em local visível e de fácil acesso de comum acordo entre a empresa e o sindicato laboral, para divulgação das notícias de interesse deste último, ficando vedada a afixação de material em outro local e, ainda, a publicidade de qualquer matéria político-partidária, de assuntos estranhos a vida sindical ou ofensas pessoais, podendo o próprio portador do sindicato profissional afixá-las.

### **Disposições Gerais Descumprimento do Instrumento Coletivo**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA**

A inobservância do ajustado nesta Convenção, nas obrigações de fazer, acarretará multa de 10% (dez por cento) do Salário Mínimo, para o infrator.

Fica expressamente acordado que a aplicação desta multa só poderá ocorrer se o infrator não corrigir o ato no prazo de 5 (cinco) dias após notificado pelo prejudicado.

**Outras Disposições****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FORO DE COMPETÊNCIA**

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do presente ajuste coletivo.



Recife (PE), 22 de novembro de 2022.

*[Handwritten Signature]*  
**EDMILSON BOAVIAGEM ALBUQUERQUE MELO JUNIOR**  
 Presidente  
 SERTEPE-SINDICATO DAS EMPRESAS DE RADIO E TELEVISAO DO ESTADO DE  
 PERNAMBUCO

*[Handwritten Signature]*  
**ANDRÉ ALMEIDA DA SILVA**  
 Presidente  
 SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE RADIO E  
 TELEVISAO ABERTA OU POR ASSINATURA E AFINS DO  
 ESTADO DE PERNAMBUCO (SINDICATO DOS  
 RADIALISTAS DE PERNAMBUCO)



**CARTÓRIO 12º DISTRITO JUDICIÁRIO DA CAPITAL - POÇO DA PANELA - RECIFE - PE**  
 Rua Laurindo Coelho, 112 - Casa Forte - Recife-PE - CEP: 52060-340  
 Fone: (81) 3441-0297 - (81) 98890-0297 - e-mail: cartorio12pocodananela@gmail.com

Reconheço por SEMELHANÇA (doc e vr ecôn) a firma indicada de  
**EDMILSON BOAVIAGEM ALBUQUERQUE MELO JUNIOR**  
 a qual confere com o padrão registrado nesta serventia. Dou fé.  
 Recife, 23 de novembro de 2022 14:19:32.  
 Em testemunho \_\_\_\_\_ da verdade.

Marcia Boudo Major Sales (Delegatária Intermédia)  
 Emet: R\$ 4,28 TSMR R\$ 0,35\*FRC R\$ 0,48 FERM R\$ 0,85 FUNSEG R\$ 0,19 - SS R\$ 324 Total R\$ 6,10  
 Selo: 0074389.NMV11202201.02417

Válido somente com o Selo de Autenticidade - Consulte: www.ljpe.jus.br/selodigital